# СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ТРЕНЕРА ДО ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ У СПОРТИВНОМУ КОЛЕКТИВІ

**В. Замула**

*здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка*

**Науковий керівник: Донець О. В.** – кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент кафедри медико-біологічних дисциплін і фізичного виховання Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

Досліджено конфлікти в ДЮСШ як засіб регулювання міжособистісних стосунків. *Конфлікт* – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій (потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, планів тощо) у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях та міжособистісних стосунках індивідів чи груп людей.

Найчастіше функціонують такі чотири типи конфліктів: внутрішньоособистісні (інтраперсональні), які виникають на рівні однієї особистості (наприклад на рівні безпосередньо викладача або студента); міжособистісні (інтерперсональні), які виникають між двома особистостями (наприклад між двома студентами); внутрішньогрупові (інтрогрупові), які виникають всередині групи, зокрема, між конкретною особою і групою; міжгрупові (інтергрупові), які виникають між соціальними групами, причому як всередині організації, так і за її взаємодії з оточенням (наприклад, між двома підрозділами в організації) [1].

Конфлікт містить такі основні структурні елементи: сторони конфлікту (учасники конфліктної ситуації); умови перебігу конфлікту (зовнішній контекст, в якому виникає і розвивається конфлікт); образи конфліктної ситуації (ідеальні картини, уявлення про конфліктну ситуацію, притаманні учасникам конфлікту); способи поведінки в конфлікті (конкретні дії учасників конфлікту).

Існує п’ять основних способів поведінки в конфлікті: відхід від конфлікту, боротьба, поступливість, компроміс, співробітництво. Реалізація того чи іншого способу в кожній конкретній ситуації залежить від:

а) особливостей конфліктної ситуації (типу конфлікту, його змісту, кількості людей, які задіяні у конфлікті тощо);

б) індивідуально-психологічних характеристик учасників конфлікту (їхніх потреб, інтересів, стилю спілкування, особливостей емоційної сфери тощо).

Потенційно кожен конфлікт, що виникає в організаціях, може проходити такі стадії розвитку: виникнення об'єктивної конфліктної ситуації; усвідомлення конфліктної ситуації; перехід до конфліктної поведінки; розв'язання конфлікту. Але залежно від конкретних умов деякі з цих стадій можуть не розгортатися або «випадати» з контексту конфлікту [2].

Визначено структуру, сферу та динаміку педагогічного конфлікту у ДЮСШ. Слід відзначити, що динаміка конфлікту значною мірою визначається тим, яка стратегія поведінки в конфліктній ситуації раніше сформувалась у його учасників. Ця *стратегія* визначається двома параметрами: 1) наступальність, 2) кооперативність. Перший – це наполегливість у реалізації власних інтересів, другий – здатність враховувати інтереси іншого. Сполучення цих параметрів дає п'ять *тактик поведінки***:**

1) *співробітництво* (висока наступальність і висока кооперативність) – дії спрямовані на пошук рішення, що задовольняє обидві сторони, спільне обговорення розбіжностей;

2) *протиборство* (висока наступальність і слабка кооперативність) – прагнення наполягти на своєму шляхом відкритої боротьби, застосування примусу та інших засобів тиску;

3) *поступливість* (слабка наступальність і висока кооперативність) – орієнтованість на повне задоволення вимог партнера;

4) *уникнення* (слабка наступальність і слабка кооперативність) – прагнення вийти з ситуації, не поступаючись, але й не наполягаючи на своєму, утримуючись від суперечок, від викладення своєї позиції, уникаючи відповідальності за прийняте рішення;

5) *компроміс* (середні значення наступальності і кооперативності) – прагнення врегулювати розбіжності, поступаючись у чомусь в обмін на поступки іншої сторони, прийняття «середніх» рішень, що задовольняють обидві сторони повною мірою.

Слід відзначити, що конфлікти можуть розв'язуватись як у результаті прийняття та реалізації системи заходів цілеспрямованого впливу на обидві протиборствуючи сторони, так і

шляхом самоплинного перебігу, коли учасники чи треті особи не вживають для регулювання процесу ніяких зусиль. «Мимовільне затухання» конфлікту може статись через виникнення нової напруженої ситуації, внаслідок чого попередні переживання мовби відсуваються на другий план. Окремим випадком трансформації конфлікту є «механічне» розведення сторін у просторі. Але позиція «ще трохи, і все вирішиться само собою» – непродуктивна, бо втрати (об'єктивні та суб'єктивні) від конфлікту надто великі, а інколи й непоправні.

При вирішенні конфліктів у ДЮСШ найбільш психологічно ефективними є такі напрями:

1) попередження розвитку і накопичення відмінностей у оцінках, поглядах, цілях членів колективу – доцільне на ранніх стадіях розвитку конфлікту, коли протиборство виявляється ще не відкрито, а в непрямій, потайній формі (наприклад, «Чому я повинен працювати за інших?», «Нащо нам ці додаткові проблеми?» та ін.);

2) досягнення взаєморозуміння – передбачає в основному вплив на розум учасників, коли протиборство вже є очевидним, а кожна сторона прагне навести аргументи на свій захист, вибірково трактуючи ті чи інші факти. Учасників слід спонукати до «стратегії переговорів»: розкласти конфлікт на складові, що дозволить знайти елементи збігу оцінок чи перспективної мети. Спочатку згода досягається лише у найбільш загальних чи навіть зовсім часткових моментах, що не є принциповими та болючими для учасників конфлікту, а потім поширюється на інші питання;

3) переведення конфлікту з емоційного на інтелектуальний рівень – виявляється у забороні нетактовних нападок, образ, погроз із метою подолання надмірного збудження сторін та регулювання їх взаємовідносин. Це має здійснюватися спокійним голосом, без упередженості: підкреслюється незначність приводу, через який виник конфлікт, та необхідність його вирішення, робиться спроба переключити увагу учасників на інші аспекти діяльності, не пов'язані з предметом загострення стосунків між ними;

4) трансформація мотивів конфронтації (протиборства) у мотиви пошуку згоди – здійснюється за допомогою роз'яснення небажаних наслідків конфлікту для його учасників та оточення (родичів, близьких, колективу тощо), аморальності боротьби заради задоволення власних егоїстичних інтересів. Зміна позиції та пошук згоди не є проявом слабкості, поразки, це нормальний шлях регулювання взаємостосунків між людьми.

Конкретними засобами вирішення конфлікту можуть бути:

1) вирішення проблеми, що стала причиною його виникнення;

2) компроміс, що базується на взаємних розумних поступках;

3) поступове згладжування протиріч;

4) відсторонення конфліктуючих від безпосереднього спілкування на певний час, повне припинення стосунків між ними.

Важлива роль в управлінні конфліктами відводиться педагогічні позиції тренера, оскільки правильно підібрана педагогічна позиція здатна забезпечити не лише вирішення конфлікту, але і підняття рівня розвитку колективу на вищий ранг, в якому особисті інтереси підпорядковуються інтересам команди. Тренер повинен розуміти виховне значення конфлікту і за рахунок вдалого вибору педагогічної позиції використовувати позитивні сторони конфлікту.

Педагогічна позиція – продукт педагогічного мислення, наслідок усвідомлення природи виховного процесу й одночасно показник рівня професійної готовності до роботи з дітьми. Структура конфліктної ситуації складається з внутрішньої та зовнішньої позицій учасників взаємодії та об'єкта конфлікту. Внутрішню позицію учасників конфлікту утворюють мета, зацікавлення і мотиви учасників. Вона безпосередньо впливає на конфліктні ситуації, знаходиться немовби «за кадром» і часто не обговорюється під час конфліктної взаємодії. Ззовні позиція виявляється у мовленнєвій поведінці конфліктуючих сторін, віддзеркалюється в їх поглядах. Розрізняти внутрішню і зовнішню позиції учасників конфлікту необхідно, щоб побачити за зовнішнім, ситуативним внутрішнє, суттєве.

Розроблено методику ефективного управління конфліктом у спортивному колективі та перевірено її ефективність. Перевірено ефективність методики за наступними способами регулювання конфліктів: Суперництво – найменш ефективний, але найбільше часто використовуваний спосіб поводження в конфліктах, виражається в прагненні домогтися задоволення своїх інтересів у збиток іншому. Пристосування – означаюче, на противагу суперництву, приношення в жертву власних інтересів заради іншого. Компроміс – угода між учасниками конфлікту, досягнута шляхом взаємних поступок. Відхилення – характерно як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення власних цілей. Співробітництво – учасники ситуації

приходять до альтернативі, що цілком задовольняє інтереси обох сторін.

Отже, на основі отриманих результатів тестування, визначено, що більшість тренерів ДЮСШ м. Полтави притримуються стилю співробітництва у конфліктних ситуаціях. Стиль співробітництва, який є найбільш оптимальним у вирішенні конфліктів обирають переважно тренери, чий викладацький стаж становить 10 і більше років. Недосвідчені тренери користуються переважно стилем компромісу та пристосування. У тренерів з великим стажем такі стилі вирішення конфліктних ситуацій як суперництво та відхилення фактично не представлені.

У роботі з тренерами для формування стійкої педагогічної позиції важливо застосовувати активні методи навчання, якими можуть стати запропоновані в дослідженні тренінги.

**Література**

1. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2003. 248 с.

2. Карамушка Л. М. Попередження та подолання конфліктів в установах середньої освіти. Київ: АПН України. 1994. 53 с.

## ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ПРОФІЛАКТИКИ БРОНХІАЛЬНОЇ АСТМИ СЕРЕД СТУДЕНТІВ

**Р. Капуста**

*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти*
*Полтавського національного педагогічного університету*
*імені В. Г. Короленка*

**Науковий керівник: Кириленко Г. В.** – старший викладач кафедри теоретико-методичних основ викладання спортивних дисциплін Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

Здоровий спосіб життя – це такий стиль існування при якому кожна людина повинна дотримуватися певних його елементів, а зокрема: рухової активності, загартування, повноцінного харчування тощо. Ми живемо у XXI столітті, коли рівень розвитку медицини досягає високого рівня, а людей, які страждають важкими захворюваннями, не стає менше. Бронхіальна астма не є винятком.