

Академія педагогічних наук України
Інститут педагогіки і психології професійної освіти
Інститут психології ім. Г. С. Костюка
Вінницький державний технічний університет
Український державний університет фізичного виховання
та спорту

КОНФЛІКТИ В ПЕДАГОГІЧНИХ СИСТЕМАХ

**Збірник доповідей
науково-практичної конференції
20-21 травня 1997 року**

Вінниця 1997

собів реалізації мотиви, щоб учень міг вільно вибрати найбільш продуктивні форми.

— Пом'якшити, знизити силу потреб, пов'язаних з внутрішньою позицією учня. Це важливо не тільки з точки зору переживань вдовolenості-невдовolenості, але й тому, що гіпертрофовані потреби, породжуючи бурхливі емоційні реакції, стають перепорою формуванню продуктивних навиків діяльності, спілкування.

— Необхідно знижувати негативні емоції, які викликають прагнення уникнути контакту з негативним явищем, ситуацією, що викликала конфлікт (учень відмовляється виконувати завдання, яке у нього погано виходить). Позитивні емоції спонукають дії, спрямовані на підтримку позитивного вчинку.

ВИВЧЕННЯ СКЛАДОВИХ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА ЯК ФАКТОР ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТІВ В ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ СПОРТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Воронова В. І., Шутова С. Є. (м. Київ)

Управління спортивною командою в спортивних іграх, зокрема в баскетболі, значною мірою ускладнюється психологічною специфікою об'єкта управління — команди спортсменів, яка не має досить формалізованої жорсткої структури взаємодій, де велика кількість сторін спортивної діяльності залежить від неформалізованих міжособових відношень, що важко підкоряються прямому впливу, часто виникають спонтанно, випадково (О. В. Мальчиков, 1967).

Для успішності спільної діяльності спортивна команда повинна мати ефективну структуру, в якій кожен учасник має як свій введений соціальний, так і особистий статус. Взаємодія, взаємовплив членів спортивної команди значною мірою залежать від свідомого і цілісного поєднання уявлення спортсменів про самих себе і про складові особистого статусу тренера як визначальної ланки (Г. Б. Горська, 1995). В спорті це актуально в зв'язку з тим, що безконфліктність роботи тренера з окремим спортсменом, а тим більш з командою, цілком залежить від його вміння побудувати вірні ділові та емоційні відносини зі своїми вихованцями (А. В. Родіонов, В. І. Воронова, 1989).

Метою даного дослідження було визначення найбільш важливих компонентів особистості спортсмена і тренера з точки

зору їх значення в конструктивному управлінні виникаючими конфліктами при підготовці спортсменів в процесі тренувань і змагань.

В результаті анкетування були виділені основні групи компонентів, які займають з точки зору спортсменів найперші місця в особистості тренера: гностичний, емоційний і поведінковий, та психологічні риси спортсменів-баскетболістів, що визначають їх особистий статус в команді.

В процесі дослідження вивчались: реальна і референтна оцінка властивостей особистості тренера, яка дає можливість визначити коефіцієнт кореляції між суб'єктивною думкою як тренерів, так і спортсменів, про реальні і ідеальні якості тренера; рейтинг конкретних якостей, з яких складалась гностичний, емоційний і поведінковий компоненти, а також окремі рейтинг гностичного компонента, як найбільш важливого в діяльності тренера; ступінь узгодженості реальних і бажаних самооцінок характеру, здібностей, авторитету у однолітків, впевненості у собі, спеціальних здібностей.

В дослідженнях взяли участь 70 спортсменів із 7-ми команд вищої ліги України з баскетболу. Серед них: 43 % чоловіків, 57 % жінок, 7 тренерів вказаних команд.

Результати за методикою самооцінки Дембо-Рубінштейна, отримані на чоловічій та жіночій юнацьких збірних України, вказують на однаправленість даних, що дозволяє дати загальну характеристику даній вибірці спортсменів. Аналіз отриманих даних засвідчує, що практично у всіх спортсменів отримані високі «помірно», що межують з «сильно» диференційованими самооцінками. Виявлено високий рівень посятань і самооцінки у даних спортсменів.

Для виявлення ступеня важливості 3-х компонентів особистості тренера була проведена діагностика три ступеневої структури особистості тренера за методикою ТС-1 на 7 командах вищої ліги України. Отримані наступні результати: спортсмени 5-ти команд з 7-ми оцінили особистісні якості свого тренера наступним чином: гностичний компонент — 1 місце, поведінковий компонент — 2 місце, емоційний компонент — 3 місце.

Для визначення збігу реальної і референтної оцінки спортсменами особистості тренера були проаналізовані результати опитування за типом Будасі. Виявлено, що спортсмени 4-х команд оцінили свого тренера нижче середнього, а 2 з них — негативно, що складає відповідно 10 % і 30 %. Середнє зна-

чення збігу — 50 % реальної і референтної оцінки властивостей тренера отримано у 1 команди (r в межах 0, 60— 0, 68). І завищене, некритичне оцінювання свого тренера ($r =$ від 0, 62 до 1, 00) отримано у 2-х команд, що, на наш погляд, пояснюється специфікою індивідуально-психологічних особливостей спортсменок — дівчат.

В результаті досліджень зроблені висновки:

1. Під час розроблення напрямків конструктивного вирішення конфліктів в системі тренер — спортсмен в командних видах спорту головне місце необхідно приділяти формуванню взаєморозуміння між тренером і спортсменами, в якому визначальним є ступінь вираження компонентів особи тренера, що визначають його соціальний та особовий статус.

2. Рівень оцінки реальних і ідеальних компонентів в системах спортсмени — тренер і тренер — тренер залежить від індивідуально-психологічних особливостей спортсменів (зокрема від рівня посягань, якості самооцінки, вразливості власних властивостей) і рівня кваліфікації як спортсменів, тренерів, так і команди в цілому.

КОНФЛІКТИ У ПРОЦЕСІ ВИХОВАННЯ З ОГЛЯДУ НА СТАЛІ ІНФОРМАЦІЙНІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Вільш Іоланта (Польща, Ченстохова)

Конфлікти, що виникають у психологічній сфері людини, можуть впливати із невідповідності рис її особистості змісту ситуації оточення. Спираючись на концепцію особистісних рис, що дозволяє визначати й розрізняти між собою ті риси, що під впливом оточуючого середовища можуть змінюватися, і ті, що є незалежними від впливу середовища, можна окреслити способи ліквідації таких конфліктів. Так, наприклад, якщо йдеться про конфлікти, джерелом яких є ті риси особистості, що формуються під впливом зовнішніх факторів (зокрема педагогічні), то вони можуть бути успішно переборені засобами управління або корегування змісту системи «людина—ситуація». У цьому разі є три основні підходи до зняття конфлікту пристосування людини до змісту ситуації і її вимог, пристосування ситуації через її корегування до вимог людини і компромісний підхід взаємоприсутування одного і другого. Якщо ж йдеться про конфлікти, що детерміновані сталими індивідуальними якостями