

**Костюшко Ю. О. Обґрунтування моделі конструктивної міжособистісної взаємодії // Проблеми освіти: Наук-метод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – Київ, 2015. – №. 85. – Спецвипуск. – С. 73-79.**

УДК 371.1

**КОСТЮШКО Ю. О.,**  
канд.пед.наук, доцент  
(Житомирський державний університет ім.І.Франка)

### **ОБҐРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ КОНСТРУКТИВНОЇ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ**

*Обґрунтовано модель розвитку педагогічних навичок у ході конструктивної міжособистісної взаємодії вчителя з дітьми. Модель конструктивної взаємодії у ситуаціях конфлікту передбачає зміст, методи і форми підготовки майбутніх учителів до взаємодії, що складають певну технологію, сутність якої полягає у використанні форм активного соціально-психологічного навчіння.*

**Ключові слова:** модель розвитку педагогічних навичок, конструктивна міжособистісна взаємодія, ситуація конфлікту.

*Обоснована модель развития педагогических навыков в ходе конструктивного межличностного взаимодействия учителя с детьми. Модель конструктивного взаимодействия в ситуациях конфликта предусматривает содержание, методы и формы подготовки будущих учителей к взаимодействию, составляющих определенную технологию, сущность которой заключается в использовании форм активного социально-психологического обучения.*

**Ключевые слова:** модель развития педагогических навыков, конструктивное межличностное взаимодействие, ситуация конфликта.

*The article contains the substantiation of the a model for the development of pedagogical skills through constructive interpersonal interaction of teachers with children. The model of constructive interaction in conflict situations involves the content, methods and forms of training of future teachers to interact, components of a certain technique, the essence of which is to use forms of active socially-psychological training.*

**Keywords:** model of development of pedagogical skills, constructive interpersonal interaction, a situation of conflict.

Проблема психолого-педагогічної підготовки студентів вищих закладів освіти до професійної діяльності надто актуальна у наш час, коли стали очевидними суперечливі проблеми шкільної реальності, пов'язані саме з особистісним розвитком та професіоналізмом учителя. Численні видатні педагоги минулого, такі, як А. Дістервег, Я.А. Коменський, Дж. Локк, А.С. Макаренко, Й.Г. Песталоцці, Ж.-Ж. Руссо, В.О. Сухомлинський та К.Д. Ушинський, педагоги-новатори, батьки та діти висунули чимало вимог як до особистості, так і до професійних якостей та вмінь учителя. У наш час на терені колишнього СРСР слід відзначити два центри – Міжнародна Акмеологічна Академія наук (м. Санкт-Петербург) та Інститут педагогіки та психології професійної освіти Академії педагогічних наук (м. Київ), – які фундаментально і системно займаються різними аспектами становлення майбутніх професіоналів.

У зв'язку з цим актуальним постає обґрунтування моделі конструктивної міжособистісної взаємодії учасників освітнього процесу, що і є **завданням** нашої статті.

Відомий американський психолог М. Дойч, фундатор мотиваційного підходу в конфліктології, зазначав: "Якщо особлива увага не надається навичкам, то значимі зміни в поведінці під час навчання мало ймовірні. Знання, навіть важливі, є недостатніми, щоб бути вмільми в організації поведінки по конструктивному вирішенню конфліктів" [1, с. 191]. Тому ми ставимо за мету проаналізувати навички, необхідні вчителю для конструктивного вирішення педагогічних конфліктів.

Розглянемо модель конструктивної міжособистісної взаємодії педагога з дітьми у ситуації конфлікту (рис.1.).

Процес прийняття рішень у ситуації конфлікту здійснюється кожним учителем самостійно, індивідуально, творчо [2]. Для того, щоб цей процес був продуктивним, педагог у своїй професійній діяльності повинен реалізовувати певні функції. Функція (від лат. *functio* – відправлення, діяльність) – 1) обов'язок, коло діяльності, призначення; 2) специфічна діяльність живого або рослинного організму, його органів, тканин та клітин; 3) у математиці – відповідність між змінними величинами, залежна зміна величин.

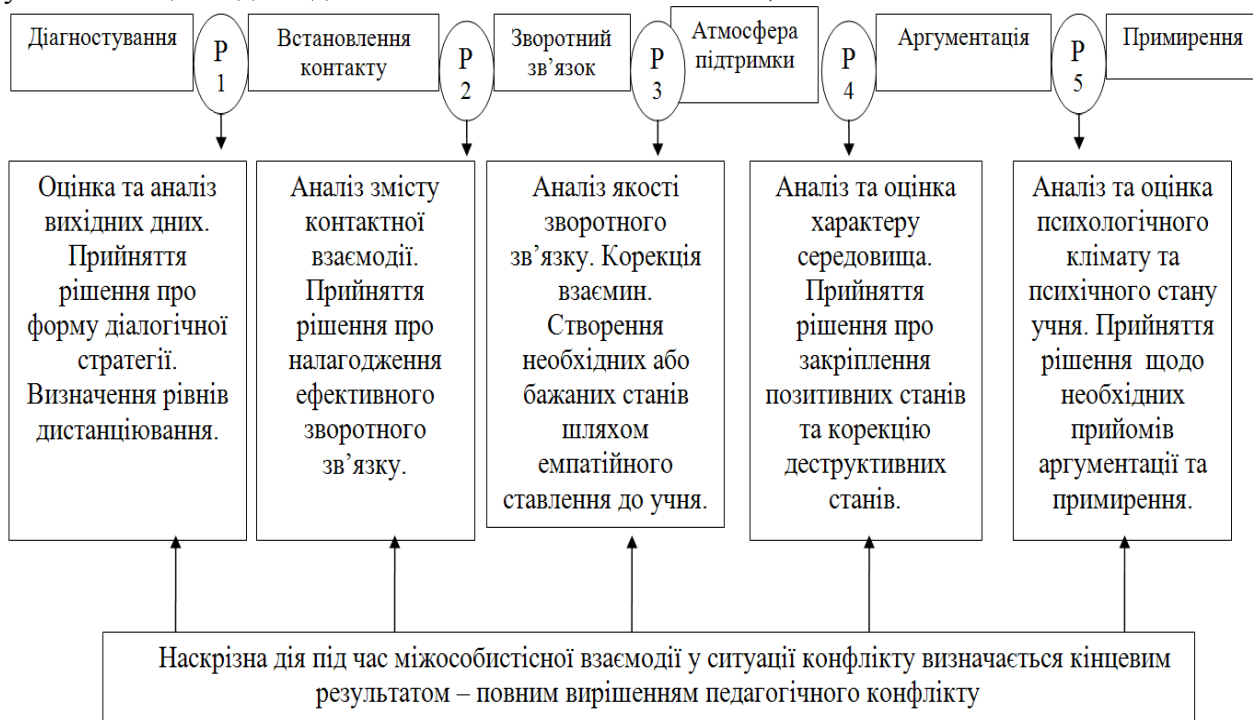


Рис.1. Модель конструктивної міжособистісної взаємодії у конфліктній педагогічній ситуації (P – поетапні рішення в ході міжособистісної взаємодії)

Ми розглядаємо функцію у першому значенні як певну необхідність, коло діяльності та професійних призначень, як комплексне системне новоутворення, яке природно включає знання, уміння, навички. Пропонуємо їх достатню й необхідну кількість (табл. 1.).

Проведемо якісний аналіз реалізації функцій, необхідних педагогові для конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту.

### Регулятивна функція

1. Рівень збереження спокійного, зосередженого стану.
2. Налаштованість на контакт з дітьми у процесі взаємодії з ними.
3. Ступінь прояву довіри.
4. Міра зацікавленості проблемами інших людей, емпатійність.
5. Здатність гармонізувати стосунки, допомагати людям досягати згоди.
6. Вміння знімати напруження.
7. Розуміння власних дій.
8. Щирість у прийнятті допомоги.
9. Здорова самокритика.

10. Необхідність усамітнення для розмірковування.

### **Оцінювальна функція**

Чіткість у розпізнаванні ситуацій – визначення відхилень при зіставленні необхідної та фактичної поведінки системи.

1. Здатність до пошуку можливих причин відхилення (аналіз помилок).
2. Наполегливість у встановленні істинної причини конфлікту (аналіз, логіка та досвід).
3. Знаходження можливих заходів та способів поведінки.
4. Правильність вибору бажаних заходів.
5. Перевірка на доцільність та успіх.
6. Організація взаємодії, яка дозволяє перетворити ситуацію на виховний ефект.

Таблиця 1.

### *Функції педагога під час міжособистісної взаємодії в ситуації конфлікту*

Функції, які необхідно реалізувати педагогу під час міжособистісної взаємодії в ситуації конфлікту	ЗМІСТ
<i>Комунікативна</i>	7. <i>Комунікація – взаємообмін інформацією та смислами. Встановлення контакту. Подолання міжособистісних бар'єрів комунікації.</i>
<i>Регулятивна</i>	8. <i>Керування робочим самопочуттям у процесі міжособистісної взаємодії в ситуації конфлікту, його саморегуляція.</i> 9. <i>Саморегуляція – свідоме самостійне створення необхідних або бажаних психофізичних станів.</i>
<i>Оцінювальна</i>	10. <i>Розпізнавання й виявлення ситуації як конфліктної або потенційно конфліктної.</i> 11. <i>Встановлення фази розвитку ситуації конфлікту.</i>
<i>Створення емпатійної атмосфери підтримки дитини</i>	12. <i>Оцінка психічного стану.</i> 13. <i>Зняття емоційної напруги в дитини та стимулювання бажаних чи необхідних емоційних станів, переживань. Відкрите та чуйне ставлення педагога до дитини.</i> 14. <i>Піклування про неї – співчутливе прийняття з явною готовністю відгукнутися на актуальний стан дитини у поєднанні з умінням побачити її особистісний потенціал.</i>
<i>Аналітична</i>	15. <i>Процес, що складається з двох фаз:</i> 16. <i>з'ясування того, що розділяє педагога й дитину на соціальному, психологічному чи духовному рівні (дистанціювання);</i> 17. <i>інтеграція</i> 18. <i>Пошук об'єднуючих моментів, які сприятимуть продовженню конструктивних відносин.</i>
<i>Діяльнісна</i>	19. <i>Виявлення перешкод, які заважають налагодженню нормальних відносин.</i> 20. <i>Пошук і реалізація продуктивних рішень.</i> 21. <i>Співробітництво у вирішенні проблем.</i>
<i>Результативна</i>	22. <i>Рівність сил. Взаємозалежність. Гарантування безпеки і підтримки дитини. Співпраця, співтворчість. Стратегія інтегрування.</i>

### **Аналітична функція**

1. Частота, з якою вчителі використовують під час групових дискусій нові знання у сфері міжособ. взаєм. (МВ) у ситуації конфлікту.

2. Кількість ідей, запропонованих педагогами під час розв'язання проблеми.
3. Кількість запропонованих цілеспрямованих підходів для усвідомлення проблеми, що виникла.
4. Точність в обґрунтуванні підходів МВ у ситуації конфлікту, яка передбачає використання соціальних знань.
5. Критичність у ставленні до власного досвіду під час конфліктної взаємодії, право на помилку
6. Точність у розпізнаванні професійних помилок у колег у процесі групової дискусії.
7. Глибина аргументації під час прийняття професійного рішення у ситуації конфлікту.
8. Відповідність діяльності прийнятому рішенню.
9. Частота доповнення деталей, яких не вистачає, відповідно до загальної програми.
10. Включення факторів невизначеності під час прийняття рішення.

#### ***Діяльнісна функція***

1. Уміння побачити проблему, визначити мету.
2. Зацікавленість ідеями, думками, поглядами.
3. Здатність генерувати нові ідеї.
4. Критичність в оцінці дій.
5. Уміння підводити підсумки, прояснити сутність справи.
6. Уміння аналізувати ситуацію, проектувати та конструювати заходи.
7. Врівноваженість під час прийняття рішення.
8. Послідовність та впевненість у своїх діях.
9. Здатність відстоювати свої думки, терплячість, твердість у прийнятті рішення.

#### ***Комунікативна функція***

1. Міра спонтанності при встановленні контакту чи початку розмови („вступ до розмови”).
2. Частота, з якою педагог реагує на запитання та аргументи іншого.
3. Частота, з якою педагог поділяє з іншими їх настрій, стан.
4. Рівень мовленнєвої культури.
5. Активність та уважність слухання.
6. Точність, ясність, стислість висловлювань.
7. Здатність викликати людей на відвертість.
8. Осмисленість висловлювань та конкретних зауважень з предмету.
9. Адекватність невербального підкріплення .
10. Натхнення, впевненість та відвертість у професійній діяльності.

#### ***Емпатійна функція***

1. Проникання в систему цінностей дитини, передусім, нашими почуттями, а потім уже – розсудком.
2. Зосередженість на дитині – уважне слухання її висловлювань як з точки зору змісту, так і форми і способів її вираження.
3. Стимулювання дитини до подальшого вираження своїх почуттів та думок.
4. Допомога в утвердженні власного вірного вибору, розсіюванні сумнівів.
5. Орієнтація на сприйняття та структурування оточуючого світу дитини.
6. Співчутливе прийняття висловлювань та вчинків дитини в їх різноманітних проявах.

#### ***Результативна функція***

1. Кількість розпізнаних у певній суперечливій ситуації конфліктогенних факторів.
2. Глибина виявлення суперечностей.
3. Кількість запропонованих у певній ситуації альтернативних варіантів дій.

4. Ступінь прогнозованості можливих наслідків при різних варіантах дій.
5. Частота, з якою при розв'язуванні суперечностей пропонуються нові підходи.
6. Ступінь виявлення і врахування значущих моментів при вирішенні суперечливої ситуації.

Ефективна реалізація педагогом функцій в умовах конструктивної взаємодії у ситуації конфлікту передбачає сформованість у нього певних навичок. Підходи, які не передбачають примирення в ситуації педагогічного конфлікту, є незадовільними. Співробітництво у вирішенні проблем – це зосередженість на майбутньому і пошук творчого вирішення на основі узгоджених критеріїв: спільно вирішують проблему, відокремлюють проблему від своїх взаємин, м'якість до людей, жорсткість до проблем, важливі не позиції, а інтереси, "ти виграв, я виграв", орієнтація на об'єктивні критерії.

В педагогічній практиці ми часто зустрічаємо досить багато талановитих, здібних фахівців, ефективність роботи яких невисока. Причина, на нашу думку, полягає у другій складовій будь-якого уміння, а саме у навичках (в розумінні уміння = здібності + навички). Які ж навички необхідні вчителю для успішних дій у ситуації конфлікту? Існує багато різноманітних теорій формування педагогічних навичок, і постійно з'являються нові. Спробуємо здійснити деякі узагальнення.

Для ефективної роботи педагога необхідні чотири основних професійних навички: педагогічна спрямованість, педагогічна дієвість, навичка до навчання та інтеграції. Вони, в свою чергу, передбачають додаткові навички. Розглянемо, проте, спочатку головні.

Жоден учитель не може ефективно діяти у ситуації конфлікту без чітко визначеного курсу власної діяльності. Щоб вміло дотримуватись цього курсу, він повинен чітко та ясно формулювати цілі своєї педагогічної діяльності. Вміння спрямовувати зосереджує його увагу на цілях педагогічної діяльності. Воно дає можливість найбільш ефективно розподіляти власний потенціал, знання, досвід і матеріальну та педагогічну забезпеченість школи відповідно до задач, які необхідно розв'язувати. Вміння спрямовувати у ситуації конфлікту виявляється у якості вирішення вчителем таких питань: "Чого я бажаю досягнути?", "Як найкраще використати власні можливості та можливості школи?"

Діяльних учителів у ході вирішення конфлікту, насамперед, цікавить сам процес здійснення дій. Вони зорієнтовані на задачу, намагаються постійно прогресувати у власній діяльності, бажають спрямовувати всю свою енергію на підтримку високої ефективності взаємодії з дітьми. У деяких уміння діяти виявляється через підвищену увагу до деталей професійної діяльності, в зацікавленості у високій якості діяльності. Їх цікавлять питання: "Що мені зараз робити?" , "Чи все я охопив?" і т.п.

Прагнення постійно навчатися найбільш часто недооцінюється педагогами, особливо у суперечливих ситуаціях. Воно дає можливість учителеві проаналізувати власний досвід і переглянути свої методи, форми, взаємовідносини на основі того, що ефективно, а що не працює. Наділені такою навичкою вчителі намагаються дати відповідь на питання: "Що виявилось дієвим, та чому?", "Чи треба змінювати власний стиль роботи?" і т.і. Без наявності цієї навички неможлива цілісна, рефлексуюча особистість педагога і, як наслідок, його дії в ході конфліктної взаємодії неефективні.

Об'єднавши розглянуте, отримуємо базову модель провідних професійних навичок педагога, як на рис.2.



*Рис. 2. Базова модель провідних навичок педагога*

Але особистість педагога – це дещо більше, аніж набір певних навичок. Тому області перетину стають головними в процесі об'єднання здібностей та навичок.

До повної інтеграції навичок педагога ведуть такі процеси:

1. Потреба в спрямованості реалізується через дію.
2. Дії мають приводити до розуміння.
3. Розуміння відображається у зміні спрямованості.

Ці процеси надзвичайно суттєві для конструктивного вирішення педагогічних конфліктів вчителем, і для кожного з них необхідні особливі вміння, а саме:

- впровадження цілей у професійну діяльність;
- формулювання висновків із досвіду професійної діяльності;
- застосування досвіду під час прийняття рішень.

Розглянемо навички, необхідні для функціонування визначених нами умінь під час вирішення конфліктів. "Як досягнути необхідних цілей?" – щоб отримати відповідь на це питання, вчитель має:

1. Творчо, з фантазією підійти до вироблення ідей ("Якщо спробувати зробити ось так...", "А чому б не спробувати ...", "Ось що я придумав..." і т.п.).

2. Критично розглянути та оцінити гіпотетичні припущення ("Нічого з цього не вийде, тому що...", "Сильна сторона цієї ідеї полягає в ...", "В цій справі упущено ..." і т.ін.).

Творчий підхід та критичне мислення – ось ключ до конструктивного вирішення педагогічних конфліктів педагогічного задуму. Якщо ці навички відсутні, то вчитель починає втілювати будь-яку ідею, далеко не найкращу.

У ході суперечливих ситуацій дії багатьох учителів стандартизуються, стають надто догматичними від невміння робити висновки з власного досвіду. Стикаючись зі знайомою ситуацією, вони здатні знайти правильні рішення. Але коли з'являється щось нове, у таких педагогів виникає низка проблем. Допомагають при цьому дві сформовані навички – розуміння та узагальнення.

Здатність розуміти складається з чутливості до себе та дітей ("Що добре виходить у мене та в учнів, а що – ні?", "Що підвищує якість взаємин, а що – знижує?" і т.і.). але розуміння мало що дає без здатності узагальнювати. Узагальнення зводиться до того, щоб весь отриманий у педагогічній діяльності досвід був доступним і доцільно реалізовувався на практиці ("Дуже добре виходить, так треба робити завжди...", "Щось багато часу у мене на це пішло, чому?" і т.п.).

Знання лише тоді можна вважати засвоєними, коли вчитель починає їх використовувати на практиці. Для цього необхідно мати дві головні навички – пов'язувати та співставляти.

Здатність пов'язувати різноманітну інформацію в єдину картину є значущим для вчителя. Педагог, який узагальнює реальний стан речей, пов'язує окремі ситуації, проблеми в концептуальну картину, набагато швидше зможе застосовувати отримані знання у власній діяльності. Навичка співставляти полягає у застосуванні ідей, досвіду, прийомів до нових конфліктних ситуацій у професійній діяльності; у застосуванні знань, отриманих у будь-якій галузі пізнання, до практики.

Об'єднавши розглянуті вище навички, отримуємо модель їх розвитку (рис. 3.).



Рис.3. Модель розвитку педагогічних навичок

Центральна частина моделі (перетин трьох кругів) містить якості, без яких неможлива цілісна, гармонійна особистість педагога. Відданість справі сприяє досягненню поставленої педагогом мети – вирішення конфлікту; щирість, натхнення свідчать про любов педагога до своєї справи, без наявності якої будь-які навички недоцільні.

Більшість навичок, про які йшлося вище, нехтується багатьма педагогами, що й виявляється у низькому рівні якості взаємодії у ситуації конфлікту.

На нашу думку, найбільш ефективним методом набуття педагогами навичок, необхідних для конструктивних дій у ході конфліктної взаємодії, є активне соціально-психологічне навчання [3].

### Література

1. Дойч М. Конструктивное разрешение конфликтов: принципы, обучение и исследования // Психология конфликта / М.Дойч / Сост. и общ.ред. Н.В.Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С. 177-198.
2. Костюшко Ю.О. Прийняття рішень педагогом в умовах ситуації конфлікту / Ю.О.Костюшко // Житомирська науково-педагогічна школа "Професійно-педагогічна підготовка майбутніх учителів" : здобутки та перспективи : зб.наук.пр. /Авт. О.А.Дубасенюк, О.Є.Агнтонова, С.С.Вітвицька та ін.; за заг.ред. проф О.А.Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім.І.Франка, 2009. – С.282-292.
3. Костюшко Ю.О. Активне соціально-психологічне навчання у системі підготовки майбутніх педагогів / Ю.О.Костюшко // Проблеми освіти у Польщі й Україні в контексті процесів глобалізації та євроінтеграції : Зб.матер. Міжнар.наук-практ.конф. – 22-24 квітня 20029 р. / За ред. В.Кременя, Т.Левовицького, С.Сисоєвої. – К.: КІМ, 2009. – С.461-466.