

достовірний елемент світу жодною зі сторін. Тому запорукою відсутності конфліктів буде прийняття уявлень партнера такими як вони є, без спроб апеляції до об'єктивності.

Список використаних джерел:

1. Гуссерль Э. Феноменология / ред. В. И. Молчанова. Логос. 1991. № 1. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000067/index.shtml>
2. Ницше Ф. Так говорил Заратустра / пер. В. В. Рынкевича, ред. И. В. Розовой. М.: «Интербук», 1990. URL: <http://psylib.org.ua/books/nitzf01/index.htm>

КОЧАРОВСЬКИЙ М. С., PhD-студент, НаУКМА (м.Київ)

КОНФЛІКТ ВЕДУЧОГО ТА ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ В СП ТРЕНІНГАХ

На даний час соціально-психологічні тренінги надійно увійшли в повсякденну практику інтерактивного навчання. Вони дають змогу порівняно швидко та ефективно оволодіти необхідними теоретичними знаннями та практичними навичками у спеціально створених безпечних умовах. Проте, у зв'язку з тим, що тренінг - це навчання здійснюване з опорою на механізми групової взаємодії, під час тренінгу можуть виникати конфлікти. Одним з типів конфліктів, що виникають під час тренінгу є конфлікт власне ведучого та тренінгової групи. Відтак, ведучий має вміти керувати групою, знаходити спільну мову з людьми різного віку, професій, рівня освіти, характеру та статті. Окрім того, у зв'язку з тим, що будь-який конфлікт супроводжується підвищенням психічного навантаження на ведучого, він повинен мати великий запас терпіння, витримку і вольовий самоконтроль.

Конфлікти між групою та ведучим можуть виникати на декількох етапах проведення тренінгу і можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки.

На вступному, коли створюються групові правила, визначається стиль роботи, уточнюються особисті цілі учасників можуть виникати конфлікти, що проявляються в об'єднанні учасників або проти власне тренера, або проти правил, що їх вводить ведучий, пропонуваніх вправ тощо. В даному випадку одним з можливих вирішень такого конфлікту є пояснення ведучим необхідності правил, що вводяться, та вправ, що пропонуються до виконання.

В ході наступного, основного, етапу, коли група вже працює над поставленою задачею в рамках встановлених правил можуть виникати міжособистісні конфлікти як між членами групи, так і між власне групою, або окремими її членами, чи підгрупами, та ведучим. Ці конфлікти можуть виникати як спонтанно, коли група, або її члени, змагаються за домінування в групі, так і створюватись навмисно самим ведучим, коли він, наприклад, бере на себе роль опонента групи, або коли ведучий виконує роль безпосереднього учасника групи. Варто зазначити, що такі конфлікти не обов'язково виражаються в прямому протистоянні групи та ведучого. Це залежить від типу поставленого завдання, форми групової роботи, стилю керівництва групою ведучого, його підходу до організації роботи та ролі, що її виконує ведучий, на даному етапі тренінгу.

В ході останнього, заключного, етапу конфлікт між тренінговою групою та ведучим може виникати одразу з декількох причин, проте, зазвичай, спрямований від групи до ведучого. Так, наприклад, конфлікт може виникнути під час підведення підсумків тренінгу, коли група, або окремі її члени, не погоджуються з отриманими результатами і оскаржують рішення тренера. Іншим можливим етапом виникнення конфлікту є етап зворотного зв'язку, коли група обговорює та аналізує тренінг. В обох випадках, ведучий має уважно вислухати сторони конфлікту та пояснити, чому саме були використані такі вправи, прийняті такі рішення та отримані такі результати.

Таким чином, можна стверджувати, що соціально-психологічний тренінг є ситуацією, де конфлікт може виникати як між окремими членами групи, так і між групою та ведучим тренінгу на всіх етапах проведення тренінгу. Це зумовлює додаткові вимоги до ведучого, оскільки він має не лише вміти працювати з групою, але також вміти справлятися з підвищеним конфліктогенним навантаженням. Окрім того, ведучий тренінгової групи має вміти ефективно розв'язувати та використовувати конфлікти, що виникають під час проведення тренінгу, для підвищення його ефективності.

КОШЕЧКО Н.В., канд. пед. наук, доцент, КНУ ім. Т. Шевченка, ПОСТОЮК Н.В., канд. пед. наук, доцент, КНУ ім. Т. Шевченка (Київ), TRAVAR M.Ž., Ass. Prof., Faculty of Education, University of East Sarajevo (Bijeljina, Bosnia & Herzegovina)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ «ЕМОЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ: КОНФЛІКТОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Актуальність проблеми зумовлена постійним зростанням вимог з боку суспільства до викладачів закладів вищої освіти. Високий рівень інтелектуального і психо-емоційного напруження, нові організаційні вимоги, повторні довготривалі стресогенні ситуації, конфлікти, часті порушення режиму діяльності, відпочинку, сну та харчування, а також особистісні психовегетативні особливості призводять до зриву процесів психічної адаптації, розвитку, викликаних стресом, психосоматичних порушень, зокрема синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВШ.

Інтенсивний розвиток сучасних інноваційних освітніх технологій, ресурсів мобільного інтернету, соціальних мереж призвів до постійної, 24 години на добу, доступності викладачів, які не мають часу на відпочинок, самовідновлення свого фізичного та психологічного здоров'я. Представники багатьох інших професій мають чітко нормований робочий день. Чого не можна сказати про викладачів ВШ. Така складна ситуація призводить до загального виснаження особистості, до процесу її багатоаспектного «вигорання», що переважно спричиняється різноманітними конфліктами. Серед