



Конфлікт... Що робити?

Укладачі: Кунда О.М. (практичний психолог)

Шепель І.М. (соціальний педагог)



ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ЩО ПРИЗВОДЯТЬ ДО КОНФЛІКТІВ	4
1.1 Конфлікт «Педагог — вихованець».....	5
1.2 Конфлікт «Учень — учень».....	6
1.3 Конфлікт «Педагоги — батьки».....	6
РОЗДІЛ II. ВПРАВИ, ЩО СПРИЯЮТЬ КОНСТРУКТИВНОМУ ПОВОДЖЕННЮ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ.....	7
2.1. Вправи для вихованців позашкільного закладу	7
2.2. Вправи для педагогів та батьків позашкільного закладу.....	15
2.3. Універсальні індивідуальні вправи, що сприятимуть безконфліктному спілкуванню	18
РОЗДІЛ III. РЕКОМЕНДАЦІЇ УЧАСНИКАМ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ...20	
РОЗДІЛ IV. КОРОТКИЙ ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК.....	23
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	25

ВСТУП

Проблема конфлікту охоплює найрізноманітніші аспекти суспільного життя, починаючи від конфліктів однієї особистості (внутрішньоособистісні конфлікти) і закінчуючи політичними і міждержавними конфліктами. Незважаючи на те, що проблемі конфлікту присвячено значну кількість досліджень, не всі аспекти цього явища достатньо вивчені. На сьогодні відсутнє універсальне визначення конфлікту. Певною мірою це зумовлено тим, що цей феномен має багато проявів, які істотно відрізняються один від одного. Більшість фахівців тлумачать конфлікт як зіткнення, протидію, боротьбу. Так, Л.Козер (американський соціолог) вважає, що конфлікт у власному смислі слова є боротьба, що виникає через дефіцит влади, статусу або засобів, необхідних для задоволення цінностей, і яка передбачає нейтралізацію або знищення цілей противника. Зокрема, Г.Ложкін (доктор психологічних наук) розглядає конфлікт у контексті розвитку особистості «як один із засобів самоствердження та подолання негативних тенденцій особистості, як процес, що являє собою ситуацію незнайденого виходу та розвиток дій на шляху пошуку засобів стабілізації взаємин, як один із крайніх засобів регулювання міжособистісних стосунків». І, як стверджує Е.Мейо (американський соціолог), головною проблематикою сьогодення повинне стати подолання конфліктності.

Педагогічний конфлікт є відображенням суперечливості спільної діяльності. Неминучість виникнення міжособистісних суперечностей зовсім не означає, що в будь-якому випадку вони фатально ведуть до конфлікту. Оберегаючи незміцнілу дитячу психіку, досвідчені педагоги уникають піддавати її емоційним потрясінням, вибираючи безконфліктні шляхи подолання протиріч. Тому важливо не роздувати конфлікт, а зуміти погасити, допомогти його вирішити або перевести в іншу площину, оскільки конфлікт може бути джерелом розвитку особистості.

З метою профілактики та попередження конфліктних ситуацій в навчально-виховному процесі створено цей посібник для педагогів позашкільного навчального закладу.

Посібник містить теоретичні відомості про конфлікти; вправи для вихованців, батьків та педагогів, які сприяють отриманню досвіду як індивідуальної, так і сумісної праці; навичок визначення стратегій розв'язання конфліктів, конструктивної взаємодії, співпраці; опануванню технологіями розв'язку конфліктів, правилами позитивного спілкування тощо; рекомендації для учасників навчально-виховного процесу; короткий термінологічний словник; список використаних джерел.

РОЗДІЛ І. ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ЩО ПРИЗВОДЯТЬ ДО КОНФЛІКТІВ

Розбіжності між людьми — звичайне явище, у тому числі і в освітньому середовищі. Особистісні причини конфліктів пов'язані, перш за все, з індивідуально-психологічними особливостями їх учасників. Вони обумовлені специфікою процесів, які відбуваються в психіці людини в процесі її взаємодії з іншими людьми та оточуючим середовищем. Основними особистісними причинами конфлікту виступають:

- суб'єктивна оцінка поведінки опонента як непристойної;
- недостатня соціально-психологічна компетентність;
- низька стійкість до конфліктів;
- слабкий розвиток емпатії;
- неадекватний рівень домагань;
- холеричний тип темпераменту;
- акцентуації характеру та ін.

Головну роль у виникненні конфліктів грають так звані *конфліктогени* або все, що може сприяти і сприяє конфлікту.

Виділяються наступні різновиди типових конфліктогенів або, як їх ще називають «саботажників» спілкування:

- погрози і накази;
- негативна і необґрунтована критика, зауваження і негативні оцінки;
- насмішки, знущання;
- поблажливе відношення і поблажливий тон;
- образливі і принижуючі гідність прізвиська і «клички»;
- хвастощі;
- безапеляційність і категоричність в думках і висловах;
- перебивання іншого, підвищення голосу і інші спроби самоутверджуватися за рахунок приниження або знецінення іншого;
- нав'язування порад;
- приховування важливої інформації;
- порівняння і нав'язування конкурентних стосунків;
- допити, що заганняють «в кут» і викликають «відчуття вини»;
- відмови від розмови або обговорення важливої теми;
- різка і неуважна, нічим не мотивована зміна теми;

- заспокоєння запереченням;
- порушення етики, у тому числі, і ненавмисні (наприклад, скористатися чужою думкою без посилань на автора);
- жартування;
- брехня або ж спроба обману з метою добитися чого-небудь нечесним шляхом;
- перекладання відповідальності на іншу людину; прохання позичити гроші;
- будь-які вияви агресивності і дратівливості;
- егоїзм;
- маніпулювання (з метою отримання бажаного тільки для себе і з використанням іншої людини).

1.1. Конфлікт «Педагог — вихovanець»

Між педагогом та вихованцем виникають різноманітні конфлікти, які є породженням наступних причин:

- Консерватизм, недостатній культурний рівень (грубість, нетактовність та ін.) педагогів, «розбещення владою» — звичка постійно забороняти, наказувати, поправляти, примушувати, дорікати;
- Відмінності в ціннісних орієнтаціях педагогів та вихованців;
- Намагання педагога зберегти свій соціальний статус за рахунок зниження статусу вихованця. Часто вживаними при цьому є такі вислови: «розвісив вуха», «роззявив рота», «вештаєшся», «що ти верзеш?»;
- Оцінювання педагогом не окремого вчинку вихованця, а його особистості («роззява», «дурень», «нахаба»);
- Суб'єктивне сприйняття педагогом вчинку вихованця, недостатня інформованість про його мотиви;
- Нездатність до самоконтролю (роздратованість, брутальність, знервованість, нетактовність, грубість, мстивість, самовдоволеність, безпорадність та ін.);
- Негнучкість мислення, стереотипність оцінок, шаблонний підхід до запитів та інтересів вихованців, упередженість, підозрілість, прискіпливість;
- Трактування вимогливості як посягання на свій авторитет;
- Бідний педагогічний досвід, нерозвинені педагогічні здібності;
- Нетактовність у спілкуванні з вихованцями;
- Відмінності у взаємних очікуваннях, які можуть стосуватися ціннісних орієнтацій, якості знань, ефективності їх засвоєння тощо.

1.2. Конфлікт «Учень — учень»

В даному випадку педагог не є конфліктуючою стороною, проте взяти участь в спорі між дітьми деколи необхідно.

Причини конфліктів між вихованцями:

- боротьба за авторитет;
- суперництво;
- обман, плітки;
- образи;
- ворожість до улюбленців педагога;
- особиста неприязнь до людини;
- симпатія без взаємності;
- боротьба за дівчинку (хлопчика).

1.3. Конфлікт «Педагоги — батьки»

Подібні конфліктні дії можуть бути спровоковані як педагогом, так і батьком. Незадоволеність може бути і обопільним.

Причини конфлікту між вчителем і батьками:

- різні уявлення сторін про засоби виховання;
- незадоволеність батька методами навчання педагога;
- особиста неприязнь;
- думка батька про необґрунтоване заниження оцінок дитині.

РОЗДІЛ II. ВПРАВИ, ЩО СПРИЯЮТЬ РОЗВИТКУ КОНСТРУКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Вправи для вихованців позашкільного навчального закладу

Для дітей дошкільного та молодшого шкільного віку

Вправа «Працюємо разом»

Мета: допомогти дітям отримати досвід як індивідуальної, так і сумісної праці.

Обладнання: для кожної пари дітей аркуш ватману (А3), олівці, фломастери, художня крейда.

Хід проведення

Педагог пропонує дітям об'єднатися в пари (педагог може сам об'єднати в пари дітей, які раніше не співпрацювали). Діти сідають один проти одного і кладуть між собою ватман, поділений на три рівних частини. Спочатку, протягом 5 хвилин, діти малюють зі свого краю те, що їм захочеться. Далі, дітям пропонується намалювати сумісний малюнок, але перед цим обговорити один з одним, що саме будуть малювати. Під час малювання діти можуть розмовляти один з одним.

Примітка для педагога

Необхідно сприяти, щоб діти прийшли до спільного рішення, що будуть малювати. Лише в такому випадку, малювання принесе задоволення обом учасникам.

По завершенню вправи, міні-команди презентують свої результати. Педагог залучає дітей до аналізу:

- Чи легко було малювати тобі з партнером?
- Чи задоволений ти сумісним результатом?
- Що тобі сподобалося більше: співпраця з партнером чи твоя власна, індивідуальна робота?
- А що було важче?
- Як ти вважаєш, вийшло в тебе співпрацювати зі своїм партнером? Чому ти так думаєш?

Вправа «Розтисни кулак»

Мета: визначити загальні способи розв'язання конфліктів, з'ясувати специфіку поведінки та стилів розв'язання конфліктів вихованцями.

Хід проведення

Педагог пропонує дітям конфліктну ситуацію: уявіть, що ви ненавмисно образили свого друга. Твій друг не хоче з тобою тепер гратися і розмовляти – він ображений на тебе. Вибачся перед ним, спробуй помиритися, знайди необхідні слова.

По закінченню вправи педагог разом з дітьми визначають, які слова допомогли примиритися.

Вправа «Дві кізочки та два козлик» (за мотивами української народної казки)

Мета: ефективно розв'язати штучно змодельований конфлікт, подати можливі способи його розв'язання.

Обладнання: крейда.

Хід проведення

На підлозі педагог малює дуже вузьку стежку. Далі, ведучий образно змалює ситуацію для учасників: з одного боку стежки - глибока прірва, з іншого - навісна скала. Потрібно перейти удвох один навпроти одного стежку й не зірватись у прірву.

Учасники об'єднуються у пари за такою ознакою: ті, хто народились улітку - з «зимовими», «весняні» - з «осінніми». Програють ситуацію. Після завершення вправи відбувається групова рефлексія.

Вправа «Килим миру»

Мета: навчити дітей стратегії розв'язання конфлікту за допомогою переговорів та дискусії.

Обладнання: килимок (90 на 150 см). Фломастери, олівці, аркуші паперу, клей

Хід проведення

Педагог пропонує дітям сісти в коло та обговорити наступні питання:

- про що ви сперечаєтесь один з одним;
- що ви ділите зі своїми братами, сестрами, друзями;
- як ви почуваете себе після суперечок;
- що може відбутися, коли кожен має свою точку зору, думку.

Далі, педагог пропонує «килим миру»: як тільки виникає суперечка, «противники» можуть сісти на нього і обговорити один з одним спірний момент, щоб знайти мирний шлях у вирішенні проблеми.

Педагог на «килим миру» в центрі кола кладе цікаву книжку або іграшку і пропонує ситуацію: уявіть собі, що Степан і Олег хочуть отримати цю іграшку. Але вона одна, а їх двоє. Вони обидва сядуть на «килим миру» а я присяду поруч для того, щоб допомогти їм

вирішити цю проблему. Ніхто з них не має права взяти іграшку просто так (діти сідають). У кого будуть які пропозиції: як можна вирішити цю проблему.

Через дві хвилини після дискусії дітям пропонується прикрасити «килим миру» своїми малюнками на тему «Давайте жити мирно!».

Примітка для педагога

Процес прикрашення для дітей має велике значення. Так як діти символічним образом роблять «килим миру» частинкою свого життя. Кожен раз, коли виникає суперечка вихованець може себе, за допомогою педагога і надалі самостійно, образно «переносити» на «килим миру» і шляхом переговорів вирішувати проблеми. «Килим миру» надає дітям внутрішню впевненість та спокій, а також допомагає їм сконцентрувати свої сили на пошук взаємовигідного вирішення проблеми. Це прекрасний символ відмови від вербальної чи фізичної агресії.

Педагог пропонує дітям проаналізувати вправу:

- Чому для нас важливим є «килим миру»?
- Що відбувається, коли в суперечці перемагає сильніший?
- Чому недопустимо застосовувати силу?
- Що ти розумієш під справедливістю?

Вправа «Груповий портрет»

Мета: розвивати співпрацю та конструктивну взаємодію в малих дитячих групах.

Обладнання: ватман А3 на кожну групу з 4-ох дітей, олівці, фломастери, воскова крейда.

Примітка педагогу

Щоб діти почували себе більш комфортно та впевнено цю вправу можна робити 2 – 3 дня, розбивши її на етапи.

Педагог пропонує дітям об'єднатися на четвірки кожна група має намалювати картину, на якій зображені всі учасники групи. Свій власний портрет малювати неможна, необхідно домовитися хто кого буде зображати. Подумайте разом, як ви розташуєте малюнок, який буде сюжет вашої картини.

Коли картини будуть намальовані, необхідно кожній групі їх презентувати.

Педагог разом з дітьми аналізує вправу:

- Кого ти вибрав художником, який малював твій портрет?
- Що ти відчував, коли малювали тебе?
- Хто вибрав тебе художником?
- Як ви прийшли до рішення, кого і де намалювати?

- Ти задоволений своїм портретом?
- Чи сподобалося тобі працювати разом з іншими?
- Портрет якої команди тобі сподобався більше всього? Чому?

Вправа «Друзі, які не схожі на мене»

Мета: навчити дітей цінити і приймати інших такими якими вони є. Визначати розбіжності між людьми, а також поважати інших, не оцінюючи їх.

Педагог пропонує дітям сісти у коло. Згадати своїх друзів, які не схожі на них. Можливо інша національність, релігія, можливо він старший чи молодший. Можливо любить читати книжки, збирати марки тощо. Не називаючи імен кожен учасник описує свого друга, чим він відрізняється від нього і чим він йому дорогий.

Педагог аналізує вправу разом з дітьми:

- чи добре, що твій друг або подруга чимось відрізняється від тебе? Чому?
- Що може статися, якщо ти будеш наполягати на тому, що всі твої друзі були б схожими на тебе?

Вправа «Я хочу»

Мета: вчити формулювати власні бажання, вимоги дружелюбним тоном.

Обладнання: сформульовані ситуації на карточках:

- Ти бачиш як граються декілька дітей і хочеш до них приєднатися.
- Декілька друзів йдуть у кіно, а тебе не запросили. Ти хочеш піти з ними.
- Твоя подруга взяла у тебе книгу почитати і не повертає назад. Ти хочеш, щоб тобі повернули книгу.
- Ти хочеш, щоб батьки давали тобі більше грошей на кармані витрати.
- Ти не зрозумів, як треба виконувати завдання і хочеш, щоб педагог тобі пояснив ще раз.
- Хтось з друзів сміється над твоєю зачіскою.
- Ти стоїш в буфеті в черзі, а якась доросла людина намагається пройти без черги.
- Ви вдома давно ні в що не грали разом. Ти знаєш нову гру і хочеш, щоб з тобою пограли батьки.
- В магазині продавець не дала повністю здачу.

Хід проведення

Педагог залучає дітей до роздумів: іноді ми бажаємо чогось від інших людей. Коли ми чогось хочемо, то ми можемо виразити своє бажання вдало або не дуже. Якщо тривожимося або соромимося, то формулюємо бажання недостатньо ясно. Якщо ми надзвичайно рішучі та

наполегливі, то можемо задіти почуття іншої людини, образити. Дуже добре, якщо свої вимоги ми висловлюємо ясно і дружелюбно. Зробити це можна таким чином: дивимося прямо в очі, говоримо спокійним і впевненим голосом і починаємо з того, чого ми бажаємо, наприклад «Я хочу... Мені потрібно».

Педагог пропонує дітям програти ситуації (для кожної ситуації можливе декілька сценарієв-варіантів). В кінці програвання кожної ситуації необхідно обговорити ефективні і неефективні варіанти реплік. Педагог пропонує проаналізувати вправу:

- Чого корисного ти навчився?
- Як ти висловлюєш свої вимоги : сором'язливо чи наполегливо?
- Що тобі легше: висловлювати вимоги до дорослих чи іншим дітям?
- Чому так важливо висловлювати вимоги дружелюбним тоном?
- Як ти реагуєш, коли у відповідь чуєш «ні»?

Для дітей середнього та старшого шкільного віку

Вправа «Візуальні асоціації до поняття «конфлікт»

Мета: представити та проінтерпретувати візуальні асоціації до поняття «конфлікт».

Обладнання: аркуші паперу формату А-4, фарби, олівці, художня крейда.

Хід проведення

Педагог пропонує учасникам намалювати та через 5 хвилин представити свої візуальні асоціації до поняття «конфлікт». Учасники-кладуть свої роботи в коло і по черзі їх обговорюють, пояснюючи глибинну суть поняття «конфлікт», визначають сильні та слабкі сторони конфлікту.

Примітка педагогу

Необхідно допомогти дітям зрозуміти, що конфлікт - це повсюдне явище. Кожне суспільство, колектив, соціальна спільність в тому або іншому ступені схильні до конфліктів. Уникнути конфліктів можливо лише припинивши спілкуватися з людьми. У будь-якому конфлікті присутні сильні і слабкі риси і він може бути поштовхом для росту як особистості так і колективу.

Вправа «Кошик»

Мета: навчитись не вживати слова-конфліктогени і не навішувати ярлики

Хід проведення

Педагог пропонує школярам: на аркуші паперу напишіть ті слова чи вирази, якими вас

називали колись чи називають тепер та які вам не подобаються, викликають гнів та образу. Згадайте ті неприємні враження та відчуття, які виникали. Зараз ми зберемо ці аркуші в кошик, тим самим, знявши з себе ярлики та прізвиська. Ви позбулися цих ярликів! А тепер подумайте про те, що ніколи ви не будете чіпляти ярлики іншим людям. Вам пропоную наповнити інший кошик словами чи виразами, які викликають у вас приємні емоції, бажання спілкуватися та співпрацювати. А тепер, кожен з вас вибере декілька виразів і зачитає в голос. Висловіть ваші думки та відчуття.

Колаж «Я» в конфлікті»

Мета: усвідомити різні ролі, позиції субособистості в конкретній людині.

Обладнання: ватман, маркери, олівці, скотч, кольорова крейда, журнали з картинками, ножиці, кольоровий папір, листівки, бісер, стрічки, клей, фарби, пластилін, тканини, нитки тощо.

Хід проведення

Педагог пропонує групі створити індивідуальні колажі за темою «Я» в конфлікті». Ведучий заохочує учасників використовувати різні матеріали для його виготовлення. На створення колажу надається 10-15 хвилин. Потім учасники презентують свій доробок, розкриваючи його зміст. Педагог підбиває підсумки і зазначає, що кожна особистість є індивідуальною, зі своїм характером та особливостями відношення до оточуючих та до оточення.

Примітка педагогу

Під час роботи групи над створенням колажу педагог може створити музичне тло (для покращання настрою групи, створення робочої атмосфери).

Вправа «Відкрите серце»

Мета: знайти шляхи для розв'язування проблемних ситуацій

Обладнання: символічне червоне серце, зроблене з картону

Хід проведення

Педагог пропонує першому учаснику у колі «серце». Учасник має розповісти, що він відчуває, коли його дратують чи сміються або не помічають і запропонувати свої методи боротьби з подібними ситуаціями. Коли він розповість, «серце» передається наступному.

Примітка педагогу

При обговоренні вправи, педагогу важливо підвести учасників до висновку: важливо ставитися один до одного толерантно.

Вправа «Напад – захист»

Мета: відпрацювати: а) вміння говорити «ні» у складних конфліктних ситуаціях; б) навички аргументації власної точки зору; в) вміння відстоювати власні переконання та досягати поставлених завдань з урахуванням інтересів опонентів.

Хід проведення

Педагог пропонує учасникам знайти у колі найменш знайому людину і створити з нею пару. В утворених діадах довільним чином розподіляються ролі «Нападаючого» і «Захищаючого». Пара за спільною домовленістю вибирає реальну конфліктну ситуацію і програє її. Під час виконання вправи учасники чітко дотримуються отриманих ролей «Нападаючий» звинувачує, критикує, робить зауваження, наполягає на своїй точці зору, нав'язує свої переконання тощо. Той, хто захищається, навпаки, виправдовується, погоджується, поступається своїми інтересами, виявляє почуття провини тощо. Учасники відслідковують свої почуття, думки під час програвання ситуації. Через 5 хвилин вони міняються ролями і повторюють вправу знову. Через 5 хвилин учасники визначають найбільш комфортну для них позицію в конфлікті. Далі оцінюють її недоліки та переваги і синтезують, акумулюють отриманий досвід у внутрішній план «Я». За бажанням, учасники діляться набутим особистим досвідом.

Після завершення вправи відбувається групова рефлексія.

Вправа «Зони спілкування»

Мета: подати інформацію про зони спілкування та визначити свою оптимальну зону.

Хід проведення

Педагог об'єднує групу у 1-ші та 2-гі номери («по черзі розрахуйсь»), які утворюють пари. Дається наступна інструкція: «Сядьте на відстані 4м». Поспілкуйтесь з партнером. Як у вас виникли переживання, емоції, думки, комфорт-дискомфорт? «Сядьте на відстані 1,2-3,6м». Поспілкуйтесь. Що ви відчуваєте, комфорт-дискомфорт? «Сядьте на відстані 46 см-1,2м». Поспілкуйтесь. Як ви почуваетесь зараз, комфорт-дискомфорт? «Сядьте на відстані 15-46см». Поспілкуйтесь. Поділіться враженнями про своє самопочуття тепер. Яка зона для вас є оптимальною, комфортною?

Педагог подає інформацію про зони спілкування

1. *Інтимна* зона (від 15 до 46 см.);
 2. *Особиста* зона (від 46 см до 1,2 м);
 3. *Соціальна* зона (від 1,2 до 3,6м);
 4. *Суспільна* зона (від 3,6 і далі).
- До уваги педагога

Необхідно підкреслити важливість гнучкого використання різних зон у спілкуванні залежно від ситуації; при використанні вправи в роботі з батьками наголосити, що відстань 4м батьки використовують, коли спілкуються з дитиною з іншої кімнати, з'ясувати наскільки таке спілкування є ефективним.

Вправа «Наполегливість - опір».

Мета: розвинути мистецтво співпраці

Хід проведення

Педагог пропонує учасника об'єднатися у пари. Один з них щось вимагає, а другий вказує на причину, чому він змушений відмовити. Гра закінчується, коли одному з учасників вдається переконати іншого.

Після завершення учасники обговорюють, що допомагало відстоювати свою думку, а що заважало.

Вправа «Діалог»

Мета: відстежити свої поведінкові вербальні та невербальні реакції; побачити себе «з боку» за допомогою партнера.

Обладнання: фліпчарт, ручки, маркери.

Хід проведення

Педагог об'єднує групу у трійки - 1-ші, 2-гі та 3-ті номери за ознакою порядку при лічбі тощо. 1-й і 2-й утворюють пари, 3-й - спостерігає за ситуацією. Ведучий просить перший номер розповісти другому про якийсь конфлікт, можливо, про якусь проблему. Через 3-4 хвилини вони міняються ролями. Потім у кожній міні-групі відбувається групова рефлексія, під час якої учасники не лише аналізують вербальні та невербальні засоби своєї поведінки, але й відповідні реакції партнера та почуття, що виникали у них під час діалогу. При цьому вони пробують відповісти на запитання: «Які вербальні (мова, голос, тембр, ритм, інтонація...) та невербальні (вираз очей, погляд, міміка, жести, поза, постава...) засоби є конструктивними (позитивно впливають...), а які - деструктивними (викликають роздратування, гнів...)?» Спостерігачі (3-ті номери) встановлюють зворотний зв'язок. Висновки оформлюються на фліпчарті:

Вербальні засоби		Невербальні засоби	
«+» конструктивні	«-» деструктивні	«+» конструктивні	«-» деструктивні

Фліпчарт - один, кожна міні-група має маркер і повинна вписати свої висновки. (Вправа

виявляє «приховані» групові процеси, групову взаємодію). Педагог, після прочитання вголос, обводить на фліпчарті висловлювання, що повторюються по одному разу, і підсумовує отриману інформацію.

Педагог запитує учасників, які їх відчуття, коли їх слухають і не слухають. У колі за допомогою м'яча учасники можуть поділитися враженнями – «Що для мене в цьому матеріалі найцінніше».

Вправа «Мій алгоритм розв'язання конфлікту»

Мета: повторення та узагальнення отриманого особистісного досвіду.

Хід проведення

Учасникам пропонується вказати довільним чином на найістотніші моменти при розв'язанні конфлікту, спираючись на позитивний особистісний досвід. За ініціативою педагога група робить пам'ятку «Як вести себе під час конфлікту».

2.2. Вправи для педагогів та батьків позашкільного закладу

Вправа «Зверху, знизу, нарівні»

Мета: представити інформацію про рівні спілкування та визначити найефективніший з них.

Хід проведення

Ведучий об'єднує групу у 1-ші та 2-гі номери за бажанням, які утворюють пари. Дається наступна інструкція: 1-ші номери стоять, 2-гі сидять. Завдання - розіграти проблемну ситуацію протягом 3 хв. та відстежити свої емоції та переживання. Потім 1-ші номери сідають, 2-гі стоять і розігрують ситуацію далі. Через з 3 хв. 2-гі номери сідають й ведеться розмова нарівні.

Ведучий пропонує групове обговорення:

- Який рівень спілкування найкомфортніший для вас? Що він вам дає?

- Який рівень, на вашу думку, найбільш ефективний?

До уваги ведучого

Необхідно учасників підвести до висновку, що будь-яке спілкування необхідно вести на рівні «очі в очі».

Вправа «Позитивне мислення»

Мета: відпрацювати навички позитивного мислення - без «не»; відстежити емоції,

почуття, думки під час виконання вправи.

Хід проведення

Ведучий об'єднує групу у пари за довільною ознакою. Ведучий подає 10 мовних кліше «НЕ запізнись», «НЕ забудь», «НЕ йди» т. п. Завдання - переробити їх на позитивний варіант «обережно», «поспіши», «запам'ятай», «зупинись», «зачекай» і зіставити звучання та забарвлення своїх емоцій під час їх прослуховування. Кожне кліше творчо програється у парі, після чого перші та другі номери міняються ролями і т. п.

Вправа «Я-висловлювання»

Мета: навчити використовувати техніку як засіб конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях.

Хід проведення

Ведучий знайомить учасників як застосовувати техніку «я-висловлювання»?

1. Факт. Ми відштовхуємося від факту, від того, що відбувається в реальному житті, а не в наших фантазіях. Потрібно об'єктивно описати події, ситуацію без експресії, що викликає напругу («Коли я бачу, що...», «Коли це відбувається...», «Коли я стикаюся з тим, що...»).
2. Відчуття. Це найпростіше і легше, що можна зрозуміти про себе. Описати свою емоційну реакцію, точно назвати своє відчуття в цій ситуації («Я відчуваю...», «Я засмучуюся...», «Я не знаю, як реагувати...»).
3. Думки. Обов'язково відчуття пов'язані з думками: пояснити причини цього відчуття («Тому що я не люблю...», ...).
4. Бажання. Висловити свої побажання («Мені б хотілося...», ...).

Формула «Я-висловлювання»

1. **Коли** ... (Подія, ситуація)
2. **Я** **почуваю**... (Ваша реакція)
3. **Тому що**... (Пояснення своїх почуттів)
4. **Мені б хотілося, щоб**... (Бажаний результат)

Ведучий пропонує завдання: переформулювати «Ти-висловлювання» на «Я-висловлювання»

Ти ніколи мене не слухаєш! (*Коли я бачу, що мене не слухають, мені неприємно, тому що я відчуваю неповагу до себе. Мені б хотілося, щоб у нас не було непорозумінь.*)

Чому ти весь час розмовляєш паралельно зі мною? (*Мені складно говорити, коли зі мною розмовляють одночасно. Я залюбки відповім на всі запитання, але якщо слухати уважно, то думаю, що запитань буде менше*)

Вічно ти грубиш! *(коли некоректно зі мною спілкуються, я відчуваю образу і починаю сердитися, так як я такого собі не дозволяю)*

У тебе постійний безлад в кімнаті - як тобі не соромно !! *(я відчуваю сором, коли біля мене безлад, адже це говорить про рівень нашої вихованості і культури)*

Ти зламала мою улюблену ручку - вічно від тебе одні неприємності! *(я засмучуюсь, коли беруть мої речі і, тим більше ламають. Сподіваюсь, це в останній раз.)*

Вправа «Уклади дитину спати»

Мета: демонструвати навички позитивного спілкування та слухання в конфліктній ситуації.

Обладнання: матеріали для імпровізованого ліжка, атрибути одягу мами та дитини (халат і т.д.).

Хід проведення

Ведучий пропонує двом бажаючим виконувати ролі вередливої дитини, яка не хоче спати, та терплячої, позитивно налаштованої матері, котрій терміново потрібно вкласти дитя спати. Конфліктна ситуація програється в центрі кола. Діючі особи можуть використовувати цінні поради загального кола, або мінятися з тими, хто знаходиться в ньому, місцями для більш ефективного вирішення конфліктної ситуації. Похвально, коли після завершення вправи, кожен учасник побував у ролі або дитини, або матері.

На завершення вправи ведучий пропонує учасникам скласти пам'ятку «спілкування з вередливою дитиною» з найбільш ефективних пропозицій.

Вправа «Картографія конфлікту»

Мета: опанувати технологію розв'язку конфлікту.

Обладнання: ручка, папір кожному учаснику.

Хід проведення

На сьогодні достатньо популярною є технологія розв'язку конфлікту – складання «Картографії конфлікту», яка складається з трьох етапів:

1 етап. В чому проблема?

- Необхідно описати проблему в загальних рисах. При цьому не варто зупинятися на деталях.
- Необхідно визначити природу конфлікту.

2 етап. Хто задіяний в конфлікті?

- Необхідно визначити головні сторони конфлікту.

- Визначити, хто є маніпулятивним учасником конфлікту.
- Згрупувати конфліктуючих по загальним потребам.

3 етап. Які потреби, вимоги, опасання кожного учасника або групи?

- Перерахувати основні потреби і опасання кожного з головних учасників, які пов'язані з даним конфліктом.
- Прояснити мотиви, які стоять за позиціями учасників.
- А тоді вже обирати стиль розв'язку конфлікту і приходити до логічного конструктивного завершення.

Вправа «Переключись на співрозмовника» (поетапна технологія переключення на співрозмовника, заснованого на методі логічному аналізу).

Мета: опанувати технологію регулювання власного психологічного стану.

Обладнання: ручка, папір кожному учаснику.

Хід проведення

1 крок. Зміцніть у собі позитивне ставлення до людини, яку ви хочете зрозуміти. Це робиться для того, щоб роздратування і ворожість, які ви можете відчувати до нього, не спотворили вашого розуміння.

2 крок. Опишіть у своїй уяві ситуацію, у якій опинилася людина, яка цікавить вас.

3 крок. Відповідайте на запитання: що він робить? чому він це робить? навіщо (з якою метою) він це робить?

4 крок. Які побажання і потреби людина прагне задовольнити за допомогою своїх дій?

5 крок. Яким чином треба будувати спілкування або взаємодію з людиною, щоб урахувати свої і її цілі та не викликати конфлікту? Від чого вона могла б відмовитися? Від чого могли б відмовитися ви?

Примітка : таке раціональне «пророблення» проблемної або конфліктної ситуації допоможе краще зрозуміти співрозмовника, вихованця, колегу.

2.3 Універсальні індивідуальні вправи, що сприятимуть безконфліктному спілкуванню

Вправа «Усмішка». Слід домогтися того, щоб на вашому обличчі завжди була тепла доброзичлива усмішка. Якщо її немає, то виробляйте готовність до неї. Внутрішня усмішка характеризує доброзичливу особистість.

Вправа «Мир тобі». Перша внутрішня фраза (установка) при зустрічі з будь-якою людиною повинна бути: «Мир тобі!» Виходячи вранці з дому, не забувайте, що ці слова мають бути зверненням до неба, пташок, дерев.

Вправа «Оцінка себе». Частіше слід бути оцінюваним, ніж оцінюючим. Не бути байдужим до того, чи затишно оточуючим поруч із вами. Майте цю думку «при собі».

Вправа «Приємна розмова». Якщо навіть запитання було неприємне, все одно зробіть розмову приємною. Має рацію співрозмовник чи ні, зробіть так, щоб йому з вами було приємно вести розмову. Підвищуйте себе в своїх думках і в очах співрозмовника.

Вправа «Комплімент і подяка». Використайте будь-яку можливість, аби сказати людині приємність. Все, що вам у людині сподобалося, викажіть очима, усмішкою, словами. Наприклад: «Ви прекрасно виглядаєте!» «Щиро дякую, це просто похвально!» Головне, щоб це було сказано від душі.

Вправа «Громиця відміняється». Вчіться стримувати свої негативні емоції. Не сваріться. Від цього всім погано. Будьте терплячими.

Вправа «Мудрець». Навчайтесь мудрості, спогляданню життя та вмінню програвати. Ваш програш — новий досвід і можливість одержати урок. Навчіться знайти в собі мужність запитати подумки: «Як би до цього поставився мудрець?» У вчинках має переважати розважливість.

РОЗДІЛ ІІІ. РЕКОМЕНДАЦІЇ УЧАСНИКАМ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

ЗОЛОТІ ПРАВИЛА ПЕДАГОГА

- Педагог має бути особистістю привабливою для дітей.
- Педагог повинен викликати любов і повагу дітей до себе, якщо він сам любить, поважає кожну дитину та піклується про неї, у стосунках із нею чесний та відвертий.
- Педагог має бути відвертим у стосунках з усіма учнями.
- Педагог має бути веселим, жартівливим.
- Педагог має раціонально використовувати свій час.
- Педагог має бути доброзичливим.
- Педагог має постійно вдосконалюватися, розширювати свій кругозір.
- Гасло педагога: «Пізнай самого себе і допоможи в цьому своїм вихованцям».
- Педагог повинен реалізовувати індивідуальний підхід до дитини, вміти її вислухати.
- Педагог має створити дитячий колектив у якому панують доброзичливі стосунки.
- Педагог повинен приймати тільки обдумані рішення.
- Педагогові слід любити й захищати дитину, поважати її почуття.
- Педагогові необхідно виховувати в дітей самодисципліну.

ПРИНЦИПИ ПЕДАГОГІКИ СПІВПРАЦІ

- Відмовитись від частого, з натиском, підкреслювання здібностей одних вихованців, не успіхів інших.
- Відмовитись від прямого протиставлення дітей одне одному.
- Не «пиляти» і не «лаяти» при однолітках.
- Помічати найменші кроки до компромісу егоцентричних школярів
- Називати всіх на ім'я і вимагати цього від дітей під час звернення одне до одного.
- Постійно підкреслювати, що взаємостосунки у колективі повинні визначатися не лише успішністю, а й тими добрими справами, які людина зробила для інших.
- Частіше говорити із замкнутими, «нецікавими» учнями, адже поведінка дітей багато в чому має наслідувальний характер, і коли вони бачать, як педагог говорить з таким

однолітком, починають також виявляти до нього інтерес.

- З повагою ставитись до особливостей дівчат і хлопців.
- Усе, що відбувається з вихованцями, сприймати всерйоз.

ПРИЙОМИ І НАВИЧКИ БЕЗКОНФЛІКТНОГО СПІЛКУВАННЯ

- Необхідно перестати думати тільки про свою досконалість і бажання.
- Необхідно спробувати з'ясувати достоїнства іншої людини, щиро визнаючи хороше в ньому.
- Бажано бути душевними в своєму схваленні і бути щедрим на похвали.
- Бажано говорити з людьми про те, що є предметом їх бажань, і показати їм, як цього досягти.
- Усміхайтесь! Усмішка збагатила тих, хто її одержує, але не обідняє тих, хто її дає. Вона створює щастя в будинку, атмосферу доброзичливості в справах і служить паролем для друзів.
- Для людини звук його імені є найсолодшим і найважливішим звуком в людській мові. Якомога частіше звертайтеся до іншої людини на ім'я!
- Будьте хорошими слухачами! Заохочуйте інших розказувати про себе.
- Якщо Ви хочете схилити людей до своєї точки зору, спочатку проявіть дружнє відношення.
- Спробуйте чітко побачити речі з погляду іншої людини. Бажання розуміти іншу людину породжує співпрацю.
- Щоб змінювати людину, не наносити їй образи і не спонукаючи в ньому обурення, починайте з похвали і щирого визнання гідності людини.
- Щоб критикувати і не викликати при цьому ненависті, слід звертати увагу на помилки в непрякій формі, але краще всього починати розмову з визнання власних помилок.
- У хвилини перемоги надавайте людині можливість «врятувати особистість», тобто вийти з ситуації з гідністю.
- Долаючи недоліки інших людей, зробіть так, щоб цей недолік виглядав легко поправним, а справа, якою Ви хочете його захопити, легко здійснимою.

ЯКЩО КОНФЛІКТНА СИТУАЦІЯ ВИНИКЛА

- Сконцентруйте свою увагу на конфлікті й опоненті.

- Покажіть, що розумієте його емоційний стан.
- Дайте партнерові «випустити пару», допоможіть знизити йому внутрішню напругу.
- Вимагайте, щоб ваш опонент міг спокійно обґрунтувати претензії фактами та доказами.
- За агресивного нападу кращий ефект дасть ваша несподівана реакція. Типовими були б агресія у відповідь або страх. Використовуйте луну-техніку й «поверніть» партнерові його слова, зберігаючи самовладання та ввічливість.
- Уявіть ситуацію з точки зору опонента (що він відчуває й сприймає).
- Знизьте негативні емоції опонента стосовно вас, збивайте агресію несподіваними прийомами; наприклад попросити поради, як діяти, зробити комплімент.
- Не давайте негативних оцінок щодо поведінки опонента, а кажіть про свої відчуття.
- Перевірте, чи правильно він вас розуміє (за допомогою запитань, наприклад: «Я досить зрозуміло пояснюю? Можливо, щось не ясно?»).
- Проведіть відкриту розмову. Висловіть партнерові ті враження, що справили його слова: «Мене ображають ваші слова», «Я засмучений тим, як ви розмовляєте зі мною».
- Попросіть сформулювати кінцевий результат та визначити «ядро» проблеми, а ви неупереджено оцініть, через що насправді виник конфлікт.
- Розкрийте свої варіанти вирішення проблеми.
- У будь-якому випадку надайте можливість партнерові «зберегти гідність».
- Виграйте час, віддзеркалюючи смисл його претензій і вимог реченнями, у яких ви повторюєте запитання чи зміст його міркувань.
- Дотримуйтеся позиції рівних та золоті середини між агресією й поступливістю.
- Не бійтесь вибачитися, якщо ви явно відчули свою провину.
- Нічого не доводьте в пікових фазах ескалації конфлікту.
- Намагайтеся мовчати першим у певних межах.
- Не характеризуйте психологічний стан опонента.
- «Не грюкайте дверима» по завершенню цього моменту в спілкуванні.
- Говоріть лише тоді, коли партнер «охолонув».
- Незалежно від результату вирішення конфлікту не руйнуйте особистісні відносини.
- Підкресліть свою близькість зі співрозмовником, знайдіть щось спільне між вами.
- Подякуйте за допомогу й бажання розв'язати конфліктну ситуацію.

РОЗДІЛ IV. КОРОТКИЙ ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Вирішення конфлікту — одна з форм завершення конфлікту, сукупність позитивних дій (рішень) самих учасників конфлікту, яка припускає пошук взаємовигідного рішення проблеми, має особисту значущість для учасників конфлікту, та припиняє протидію учасників конфлікту мирними або силовими засобами, і на цій основі гармонізує взаємостосунки.

Деструктивність — руйнівне й негативне відношення людини до самого себе або до інших, що виявляється у негативному самовідношенні, зниженій самооцінці, руйнівній поведінці.

Емпатія — властивість особи, що полягає у збагненні емоційного стану, проникненні, розумінні переживань і відчуттів іншої людини. Протилежне конфліктності особистості.

Ескалація конфлікту — характеристика динаміки конфлікту, що міститься в його розпалюванні, зростанні, поширенні й розгортанні.

Завершення конфлікту — етап у динаміці конфлікту, що полягає у припиненні, закінченні конфлікту з будь-яких причин. Завершення конфлікту може протікати в наступних формах: вирішення конфлікту, врегулювання, загасання конфлікту, переростання в інший конфлікт, усунення конфлікту.

Інцидент — неприємний випадок або непорозуміння, дія або сукупність дій учасників конфліктної ситуації, шляхом яких провокується різке загострення суперечності й початок боротьби між ними.

Компроміс — угода, якої досягають за допомогою обопільних поступок; стратегія поведінки суб'єкта в конфлікті, орієнтована на певні поступки замість часткових поступок з боку учасника конфлікту.

Конкуренція — суперництво, активне змагання на якомусь терені між окремими особами, зацікавленими в одній і тій же меті, легко перехідне в конфлікт при відповідному збігу обставин і активному застосуванні конфліктогенів спілкування.

Конфлікт — процес різкого зіткнення, загострення протилежно направлених цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів чи суб'єктів взаємодії; сприйнята несумісність дій або цілей; серйозне непорозуміння, суперечка.

Конфлікт внутрішньоособистісний — один з основних типів конфліктів, в якому учасниками конфлікту є різні психологічні чинники внутрішнього світу особистості, що є несумісними і що характеризується переживаннями подвійності почуттів і тривалою боротьбою мотивів, інтересів, потягів, що відображають суперечливі зв'язки із соціальним середовищем і затримують ухвалення рішення.

Конфлікт деструктивний — конфлікт, що перешкоджає ефективній взаємодії й ухваленню рішень.

Конфлікт конструктивний — конфлікт, що сприяє ухваленню обґрунтованих рішень і розвитку взаєностосунків. Виступає джерелом самовдосконалення й саморозвитку особи.

Конфлікт латентний — один з основних видів конфлікту, психічний стан, що тяжко переноситься, викликається довгою боротьбою мотивів, цінностей, потягів, які відображають суперечливі зв'язки із соціальним середовищем, затримує реалізацію прийнятого рішення.

Конфлікт міжгруповий — конфлікт між мікрогрупами в колективі або між різними соціальними групами, що відстоюють протилежні інтереси, які переслідують несумісні цілі і протидіють один одному.

Конфлікт міжособистісний — найпоширеніший тип конфлікту, що характеризується протиборством між двома взаємодіючими суб'єктами, обумовлений різноспрямованістю ціннісно-мотиваційної орієнтації, боротьбою за обмежені ресурси, формуванням негативного ставлення один до одного.

Конфліктна ситуація — один з основних (разом із конфліктною взаємодією) структурних елементів конфлікту, це ситуація прихованого або відкритого протиборства двох або декількох сторін-учасників, кожний з яких має свої цілі, мотиви, засоби або способи рішення проблеми, має особисту значущість для кожного з її учасників.

Конфліктогени — вербальні й невербальні компоненти поведінки особистості або групи, які сприяють виникненню й ескалації конфліктів.

Рефлексія конфлікту — найважливіший елемент суб'єктивної сторони конфлікту, що припускає віддзеркалення в свідомості суб'єкта конфлікту, уявлення про подальші плани, бажання й наміри інших учасників конфлікту, самопізнання своїх внутрішніх психічних актів і станів.

Співпраця — найефективніша, кооперативна стратегія поведінки учасників конфлікту, що полягає в орієнтації на координацію зусиль в рішенні проблеми й пошук варіанту рішення, яке задовольняє інтереси всіх учасників, сторін конфлікту.

Співробітництво — кооперативна стратегія поведінки опонента у конфлікті, що міститься в орієнтації на сумісний пошук рішення, яке задовольняє інтереси усіх сторін.

Уникання — одна з основних стратегій, тактик поведінки в конфлікті, що припускає ухилення від боротьби, підтримку нейтралітету за всяку ціну, відсутність прагнення учасника відстоювати свої права, не співробітничати ні з ким для пошуку або вироблення способу рішення проблеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева Г.М. Социальная психология. — М.: Просвещение, 1990. — 432 с.
2. Бандурко А.М., Друзь В.А. Конфліктологія. — Харків: Фоліо, 1997. — 335 с.
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості. — Харків: Фоліо, 1996. — 238 с.
4. Выготский Л.С. Педагогическая психология/ Под ред. В.В.Давыдова.— М.: Педагогика—Пресс, 1996. — 260 с.
5. Вишнякова Н. Ф. Конфликтология. — Минск: Университетское, 2002. — 186 с.
6. Гришина Н.В. К вопросу о предрасположенности к конфликтному поведению. Психические состояния. — Л.: Прогресс, 2001. — 161 с.
7. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 120 с.
8. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій. — Луцьк: Вид-во Волин; ун-ту, 1997. — 178
9. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. — Київ: Ніка-центр, 2000. — 332 с.
10. Коваль С.Б. Розвивальне педагогічне спілкування. — Івано-Франківськ: Плай, 2000. — 45 с.
11. Кипнис М. Тренинг коммуникации. — М: Ось-89, 2004. — 128 с.
12. Козлов Н. И. Лучшие психологические игры и упражнения. — Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997. — 144 с.
13. Кордунова Н.О. Стосунки особистості та її спілкування // Практична психологія та соціальна робота. — 1999. — №4. — С. 46-47.
14. Кулініч І.О. Психологія управління : Навч. посіб. — К. : Знання, 2008. — 292 с.
15. Леонов Н. И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения: Учеб. Пособие / Н. И. Леонов. - СПб.: Питер, 2005. 240 с.
16. Ликсон Ч. Конфликт. Семь шагов к миру. — СПб.: Питер, 1997. — 162 с.
17. Ложкін Г.В. Практична психологія конфлікту: Навч. посіб.— К.: МАУП, 2000. —256 с.
18. Мілютіна К. Технологія попередження конфліктів. — К.: Главник, 2007. — 128с.
19. Психологічний довідник учителя: в 4 кн. / Упоряд. В Андрієвська. Наук.ред. С.Максименка. — К.: Главник, 2005. — 400с.
20. Проблематика конфліктів в системі «вчитель – учень»: Посібник для педагогів спеціалізованої загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №7 міста Хмельницького / Автор-упорядник Поліщук О.А. — Хмельницький, 2014. — 68 с.
21. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М. : ВЛАДОС, 2004. 220 с.
22. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. — М.:

Просвещение, 1991. – 127 с.

23. Скотт Д.Г. Конфликты и пути их преодоления. — К.: Внешторгиздат, 1991. – 190 с.
24. Туріщева Л. В. Настільна книга шкільного психолога: Навчально-методичний посібник для вчителя. — Х.: Вид. група «Основа»: «Тріада+», 2008. – 150с.
25. Тутушкина М.К. Психологическая помощь и консультирование. — СПб.: Дидактика Плюс, 1998. – 348 с.
26. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Практическое пособие для педагогов и школьных психологов в 4-х частях . - Перевод с немецкого Москва «ГЕНЕЗИС», 1998.
27. Хорни К. Наши внутренние конфликты. — СПб.: Лань, 1997. – 238 с.
28. Якубова Ю.М. Батьків не обирають. — К.: АЛД, 1997. – 141 с.
29. Я хочу бути тренером: настільна книга тренера-початківця / Автори-упорядники: Петрович В.С., Закусило О.Ю. — Луцьк, 2004. – 70 с.