

– 2010. – № 5 (31). – С. 100–110.

2. Махов А.С. Принципы управления развитием адаптивного спорта в России / А.С. Махов // Теория и практика физической культуры. – 2013. – № 7. – С. 34–37.

3. Толочек В.А. Парадоксы и психологические механизмы адаптации субъекта к социальной среде / В.А. Толочек // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. – 2006. – № 3. – С. 183–193.

4. Уляева, Г.Г. Стрессоустойчивость как компонент адаптивности личности в экстремальных условиях спортивной деятельности / Г.Г. Уляева, Л.Г. Уляева, Б.Б. Раднагуруев // Экстремальная деятельность человека. – 2014. – № 1. – С. 70–73.

REFERENCES

1. Knyazev, G.G., Mitrofanova, L.G. and Bocharov, A.V. (2010), "Validation of the Russian-language version of L. Goldberg's questionnaire "Markers of the Big Five Factors"", *Psychological Journal*, No. 5 (31), pp. 100–110.

2. Mahov, A.S. (2013), "Principles of management of the development of adaptive sports in Russia", *Teoriya i praktika fizicheskoy kultury*, No 7, pp. 34–37.

3. Tolochek, V.A. (2006), "Paradoxes and psychological mechanisms of adaptation of the subject to the social environment", *Bulletin of the Russian Foundation for the Humanities*, No 3, pp. 183–193.

4. Ulyayeva, G.G., Ulyayeva, L.G. and Radnaguruev, B.B. (2014), "Stress resistance as a component of personality adaptability in extreme conditions of sports activity", *Extreme Human Activity*, No 1, pp. 70–73.

Контактная информация: apoznak55@gmail.com

Статья поступила в редакцию 22.06.2023

УДК 159.9.072

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СРЕДСТВО ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Марина Витальевна Радостева, кандидат экономических наук, доцент, Московский государственный психолого-педагогический университет, Москва

Аннотация

Эффективность педагогической деятельности связана с комфортной образовательной средой, составным элементом которой является качество межличностных отношений в педагогическом коллективе. В статье представлены способы профилактики и минимизации конфликтов среди педагогов. Особое внимание уделено применению деловых игр как наиболее действенному инструменту, с помощью которого можно если не исключить полностью, но существенно уменьшить разногласия в педагогическом коллективе.

Представленная в статье совокупность мер профилактики конфликтов в педагогическом коллективе включала в себя проведение семинарских занятий по просветительской деятельности касательно сути конфликтных ситуаций среди педагогического состава образовательных учреждений, а также комплекс деловых игр, благодаря которым, по нашим прогнозам, уровень конфликтности в педагогическом коллективе должен был снизиться.

Для определения эффективности проведения комплекса мероприятий нами были повторно проведены исследования межличностных отношений и уровня конфликтности. Результаты повторного тестирования подтвердили выдвинутую нами в начале исследования гипотезу о том, что проведение деловой игры сможет способствовать снижению уровня конфликтности среди педагогического коллектива образовательного учреждения.

Ключевые слова: деловая игра, педагогический коллектив, конфликт, психологический климат.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.06.p538-543

BUSINESS GAME AS A MEANS OF PREVENTION OF LABOR CONFLICTS IN THE PEDAGOGICAL TEAM

Marina Vitalievna Radosteva, candidate of economy sciences, docent, Moscow State Psychological and Pedagogical University

Abstract

The effectiveness of pedagogical activity is associated with a comfortable educational environment, an integral element of which is the quality of interpersonal relations in the teaching staff. The article presents ways to prevent and minimize conflicts among teachers. Particular attention is paid to the use of business games as the most effective tool with which you can, if not completely eliminate, but significantly reduce disagreements in the teaching staff.

The set of measures for preventing conflicts in the teaching staff presented in the article included seminars on educational activities regarding the essence of conflict situations among the teaching staff of educational institutions, as well as a set of business games, thanks to which, according to our forecasts, the level of conflict in the teaching staff should have decreased. To determine the effectiveness of a set of measures, we re-conducted research on interpersonal relationships and the level of conflict.

The results of repeated testing confirmed the hypothesis put forward by us at the beginning of the study that holding a business game can help reduce the level of conflict among the teaching staff of an educational institution.

Keywords: business game, teaching staff, conflict, psychological climate

ВВЕДЕНИЕ

Современный учитель должен обладать набором разнообразных профессиональных навыков и знаний, чтобы соответствовать тем высоким требованиям, которые предъявляет к учителю система образования. Учителю необходимо быть инициативной, творческой личностью, владеть инновационными технологиями с тем, чтобы быть конкурентоспособным и гибким, учитывать постоянные преобразования во внешней среде. Поскольку сама специфика деятельности учителя характеризуется высокой степенью напряженности, усталостью, что, в свою очередь, может привести к повышенной тревожности, нервозности, которые отрицательно влияют на стремление к самосовершенствованию и профессиональный рост. Именно данные предпосылки могут стать причиной различных видов конфликтов в педагогическом коллективе. Чаще всего это межличностные конфликты.

ЦЕЛЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследовать влияние деловой игры на эффективность профилактики педагогических конфликтов в трудовом коллективе. К задачам исследования можно отнести следующие: апробировать деловую игру в трудовом коллективе как средства профилактики конфликтов, в том числе педагогических; оценить результаты проведения деловой игры и ее влияние на взаимодействие сотрудников в трудовом коллективе.

Достоверность результатов исследования обеспечивалась его методологической обоснованностью, адекватностью отбора методов и методик исследования, проверкой полученных результатов с применением статистического анализа. Выборку исследования составили педагогические сотрудники, всего 140 человек.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Влияние на собственное поведение и поведение своего оппонента – это, как правило, универсальные способы воздействия на развитие конфликтной ситуации. Повлиять на собственное поведение можно различными способами: чаще улыбаться при общении; иметь положительный настрой при взаимодействии с собеседником, проявлять интерес к точке зрения оппонента. При этом воздействовать на поведение других, можно с учетом их особенностей, а также с учетом ситуации, в которой педагогический коллектив находится (Абдукадырова Н.Х., Каршибаева Г.А. и Тулаганова Н.И., 2016).

С учетом этого, нами было принято решение о необходимости разработки и частичной апробации совокупности мероприятий по предупреждению межличностных конфликтов в педагогическом коллективе (таблица 1). Целью проведения такого рода мероприятий является формирование положительного отношения у учителей к межличностному конфликту, приобретение навыков распознавания межличностного конфликта на ранней стадии его возникновения и умение перевести конфликт в конструктивное русло, не вызывая никаких отрицательных эмоций и негативных последствий. Надо учитывать, что

приведенные в таблице мероприятия являются примером и могут быть заменены на иные, которые будут иметь аналогичную цель.

Проведение семинарских занятий, направленных на предупреждение межличностных конфликтов в учительской среде – это одно из групп мероприятий по работе с минимизацией конфликтов (Андреева С.С., 2014). Здесь уместно обозначить проведение таких семинаров, как: «Межличностный конфликт в трудовом коллективе хорошо это или плохо?» «Стратегии поведения в межличностном конфликте: сущность и применение»; «Способы предупреждения межличностных конфликтов».

Проведение семинаров, обозначенных в таблице 1, имело целью сформировать положительные представления у учителей о межличностных конфликтах, помогало в развитии умений распознавать появление межличностного конфликта на ранней стадии его формирования. А также суметь предупредить межличностные конфликты.

Таблица 1 – Совокупность профилактических мероприятий межличностных конфликтов в коллективе общеобразовательной организации

№	Мероприятие	Форма
Семинары		
1	«Межличностный конфликт в трудовом коллективе хорошо это или плохо?»	Групповая
2	«Стратегии поведения в межличностном конфликте: сущность и применение»	
3	«Способы предупреждения межличностных конфликтов»	
Социально-психологический тренинг		
1	«Стратегии поведения в конфликте»	Деловая игра
2	«Марионетка»	
3	«Жалоба»	
Конкретные ситуации (кейсы)		
1	«Конфликт со знаком «плюс» или «минус»?»	Эссе
2	«Черное и белое»	Дискуссия между группами

Следующим этапом при проведении мероприятий по предупреждению межличностных конфликтов можно выделить проведение социально-психологического тренинга. Это предполагало проведение деловых игр: «Стратегии поведения в конфликте»; «Марионетка»; «Жалоба». Если ранее проведенные семинарские занятия предоставили педагогическому составу необходимую базу знаний, то в процессе проведения комплекса деловых игр, все участники смогли использовать полученные знания на практике.

Особенностью проведения деловой игры «Стратегии поведения в конфликте» стало то, что направлена она на формирование навыков применения стратегий поведения в межличностном конфликте. В ходе проведения деловой игры все участники были разбиты на группы по 10 человек. 5-ти педагогам предлагалась определенная роль поведения в конфликтной ситуации, которой он должен был придерживаться в процессе всей игры. Далее разыгрывалась конфликтная ситуация и каждый из участников должен был придерживаться своей линии поведения. Оставшиеся 5 человек должны были определить, какой линии поведения в конфликтной ситуации придерживались их коллеги. По прошествии деловой игры, участники менялись ролями.

Следующая деловая игра «Марионетка» имела целью дать возможность участникам на собственном опыте почувствовать состояние полной зависимости от другого человека в конфликтной ситуации. Процесс проведения деловой игры предполагал разделение участников на группы по 10 человек. Случайным образом были выбраны 2 лидера, каждый из них должен был отстаивать свою точку зрения касательно работы летней школы. Далее оставшимся 8 участникам было предложено подойти к лидеру, с которым он солидарен в принятии решения. Как только были собраны группы (всегда разное число участников в командах), лидеров попросили поменяться местами и продолжить отстаивать свои позиции. Таким образом, оставшимся участникам деловой игры пришлось отстаивать интересы противоположные собственным и при этом не идти на конфликт.

Целью проведения деловой игры «Жалоба» является развитие у педагогов умения анализировать конфликтную ситуацию, навыков предупреждения межличностного

конфликта. При проведении деловой игры все участники были разбиты на группы по 10 человек. В каждой группе были выделены подгруппы – «Руководство» - 3 человека, «Группа по обработке жалоб» - 4 человека и «Группа экспертов» - 3 человека.

В процессе проведения деловой игры была зачитана письменная жалоба родителя ученика касательно качества проведения внеурочных мероприятий. Группе по обработке жалоб необходимо было в течение 15-ти минут найти решение конфликтной ситуации, и предоставить его на рассмотрение «Руководителям», те в свою очередь задавали наводящие вопросы, чтобы направить в правильное русло разрешение конфликта. «Группа экспертов», всё это время наблюдавшие за деловой игрой, в конце выносили своё мнение на способы и возможный результат решения данной конфликтной ситуации.

Проведение заключительных мероприятий по предупреждению межличностных конфликтов в педагогическом коллективе было направлено на использование конкретных ситуаций (кейсов) или эссе. Сюда можно отнести такие, как: эссе «Конфликт со знаком «плюс» или «минус»?»; дискуссию между группами «Черное и белое», эссе «Конфликт: ужасно или прекрасно?». Акцент при их проведении был сделан на самоанализ каждого педагога при проведении данного рода активностей.

Дискуссия в подгруппах под названием «Черное и белое» позволила выявить неоднозначное отношение педагогического коллектива к межличностному конфликту. После проведения деловых игр был повторно исследован уровень конфликтности в педагогических коллективах общеобразовательных школ. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Уровень социально-психологического климата в коллективах общеобразовательных школ, %

Показатель	Коллектив 1, n=60		Коллектив 2, n=80	
	Кол-во испытуемых, чел.	Процентное соотношение к общему кол-ву испытуемых	Кол-во испытуемых, чел.	Процентное соотношение к общему кол-ву испытуемых
Высокий уровень	18	30%	23	29%
Средний уровень	39	65%	53	66%
Низкий уровень	3	5%	4	5%

Соотношение уровня социально-психологического климата в рассматриваемых трудовых коллективах показано на рисунке 1.

Результаты исследования позволяют увидеть, что подавляющее большинство испытуемых в коллективах (65% и 66%) по-прежнему оценивают социально-психологический климат в коллективе как противоречивый (средний уровень психологического климата в коллективе). Однако на контрольном этапе уже в коллективе 1 большее количество педагогов оценивает социально-психологический климат в коллективе как положительный (высокий уровень психологического климата в коллективе) 30% (18 чел.) и 29% (23 чел.) соответственно. В то же время доля тех, кто оценивает его как отрицательный (низкий уровень психологического климата в коллективе) одинакова – по 5% соответственно.

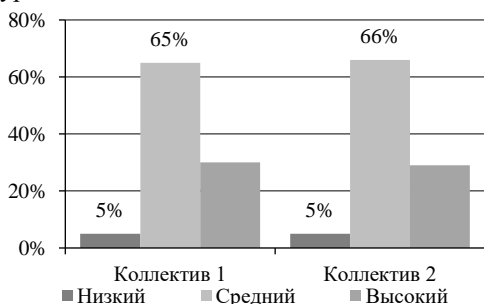


Рисунок 1 – Уровень социально-психологического климата в трудовых коллективах школ

Благодаря полученным результатам, мы видим, что уровень социально-психологического климата в обоих коллективах сдвинулся в положительную сторону, благодаря проведению комплекса деловых игр.

Также нами повторно была проанализирована модель поведения в конфликтной ситуации с использованием методики К. Томаса (Задорожная Е.А., 2014). Результаты данного исследования отражены на рисунке 2. После проведения деловых игр и повторного тестирования, были получены

следующие результаты. В обоих коллективах уменьшилось количество людей, выбирающих стратегию избегания и соперничества, больше людей стремится к сотрудничеству и компромиссу.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Следовательно, можно сделать вывод о том, что проведение комплекса деловых игр для уменьшения конфликтности в педагогических коллективах образовательных организаций, привели к положительному результату.

С тем, чтобы сформировать комфортный социально-психологический климат в коллективе, учителям, как и сотрудникам иных организаций, желательно придерживаться универсальных правил поведения. Они известны давно и являются общепринятыми, например не создавать конфликтные ситуации; не нарушать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка и иные. Также рекомендуется использовать различные деловые игры и упражнения, тренинги, целью которых выступает сплочение коллектива, обретение навыков неконфликтного поведения. Любой руководитель образовательной организации должен стараться подбирать на рабочие места и должности квалифицированных специалистов, а также быть лидером для своих сотрудников, избегая проявления любых конфликтных ситуаций.

Благодаря полученным результатам, мы видим, что уровень социально-психологического климата в обоих коллективах сдвинулся в положительную сторону, благодаря проведению комплекса деловых игр. В обоих коллективах уменьшилось количество людей, выбирающих стратегию избегания и соперничества, больше людей стремится к сотрудничеству и компромиссу.

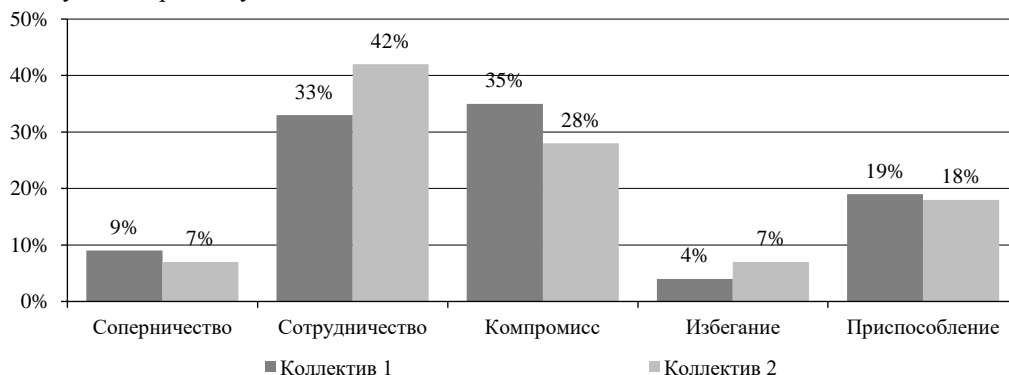


Рисунок 2 – Результаты тестирования педагогических коллективов по тесту К. Томаса

Таким образом, в современных условиях коллектив любой образовательной организации сталкивается с различными межличностными конфликтами, которые зачастую имеют отрицательные проявления. Желательно, чтобы работа, направленная на улучшение психологического климата в коллективе, проводилась на регулярной основе для снижения психоэмоциональной нагрузки педагогов, смягчения последствий конфликтов и их минимизации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева С.С. Влияние личностных особенностей педагогов на выбор стратегии поведения в конфликте / С.С. Андреева // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2014. – № 35-1. – С. 70–74.
2. Задорожная Е.А. Управление конфликтами в педагогическом коллективе / Е.А. Задорожная // Образование в современной школе. – 2014. – № 12. – С. 9–13.
3. Абдукадырова Н.Х. Психологические особенности педагогических конфликтов / Н.Х. Абдукадырова, Г.А. Каршибаева, Н.И. Тулаганова // Психология: традиции и инновации :

REFERENCES

1. Andreeva, S.S. (2014), “Influence of personal characteristics of teachers on the choice of strategy of behavior in conflict”, *Psychology and Pedagogy: Methods and Problems of Practical Application*, No. 35-1, pp. 70–74.
2. Zadorozhnaya, E.A. (2014), “Conflict management in the teaching staff”, *Education in the modern school*, No. 12. pp. 9–13.
3. Abdukadyrova, N.Kh., Karshibaeva, G.A. and Tulaganov, N.I. (2016), “Psychological features of pedagogical conflicts”, *Psychology: traditions and innovations*, materials of the II International Scientific Conference, Publishing House ASGARD, Samara, pp. 65–68.

Контактная информация: radomira.m@mail.ru

Статья поступила в редакцию 28.06.2023

УДК 159.99

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТЕСТИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЛЕКСА «BIOMOUSE»

Дмитрий Александрович Раевский, кандидат педагогических наук, доцент, Государственный университет управления, Москва; Наталья Григорьевна Пучкова, заведующая кафедрой, доцент, мастер спорта международного класса, серебряный призер Игр XXI Олимпиады, Людмила Александровна Сергеева, доцент, Сергей Дмитриевич Старостин, старший преподаватель, Московский архитектурный институт, Москва

Аннотация

Устройство «BioMouse» с программным обеспечением является сенсорным гаджетом для определения взаимосвязи ряда функциональных факторов, психического состояния, и эмоционального интеллекта респондентов. С целью выявления и изучения необходимых для этого данных был проведен психолого-педагогический эксперимент. Анализируя результаты исследования, были выявлены индивидуальные особенности восприятия и мышления студентов. Способы переработки информации позволяли это анализировать путем сопоставления с экранными формами вариационной хронокардиографии. Для получения психофизиологической оценки тестов были проведены анализ и сопоставление личностных характеристик и показателей вариабельности сердечного ритма.

Ключевые слова: функциональное состояние, психофизиологические характеристики, тестирование.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2023.06.p543-548

PSYCHOPHYSIOLOGICAL ASPECTS OF TESTING STUDENTS BASED ON THE APPLICATION OF THE “BIOMOUSE” COMPLEX

Dmitry Alexandrovich Raevskiy, candidate of pedagogic sciences, docent, State University of Management, Moscow; Natalia Grigorievna Puchkova, head of department, docent, master of sports of international class, silver medalist of the Games of the XXI Olympiad; Lyudmila Aleksandrovna Sergeeva, docent, Sergei Dmitrievich Starostin, senior teacher, Moscow Architectural Institute

Abstract

The BioMouse device with software is a sensory device produced to determine relationships between several functional factors, the mental state, and the emotional intelligence of respondents. In order to identify and study the necessary data, a psychological and pedagogical experiment was conducted. Having analyzed the results of the study, individual differences in students' perception and thinking were identified. Information processing methods were analyzed by comparing them with display forms of heart rate variability. In order to obtain a psychophysiological assessment of the tests, an analysis and comparison of