



Научно-исследовательский журнал «*International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии*»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 1 / 2025, Vol. 8, Iss. 1 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

УДК 159.9

¹Будовская И.В.,

¹Юго-Западный государственный университет

Тренинг как средство формирования эффективных стратегий поведения будущих конфликтологов

Аннотация: в условиях глобализации, социальных изменений и разнообразия культур вероятность возникновения конфликтов возрастает, что требует от специалистов в области конфликтологии не только глубокого теоретического знания, но и практических навыков управления конфликтами.

Тренинги, как форма активного и интерактивного обучения, становятся важным инструментом в подготовке будущих конфликтологов. Они способствуют развитию ключевых компетенций, таких как эмоциональный интеллект, навыки коммуникации, разрешение конфликтов и эффективное лидерство. Кроме того, практическое применение знаний в безопасной и контролируемой среде тренинга позволяет будущим специалистам экспериментировать с различными стратегиями поведения, анализируя последствия своих действий.

Таким образом, исследование роли тренингов в формировании эффективных стратегий поведения у конфликтологов не только обогатит научную литературу, но и предложит практические рекомендации для образовательных учреждений, работающих в сфере подготовки специалистов по менеджменту конфликтов. Это, в свою очередь, повысит качество образования и подготовит будущих профессионалов к успешной реализации в своей деятельности.

Ключевые слова: тренинг, конфликт, стратегии поведения, студенты, конфликтология, коммуникация, общение, профессиональная деятельность

Для цитирования: Будовская И.В. Тренинг как средство формирования эффективных стратегий поведения будущих конфликтологов // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 1. С. 99 – 106.

Поступила в редакцию: 20 октября 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 21 декабря 2024 г.; Принята к публикации: 10 февраля 2025 г.

¹Budovskaya I.V.,

¹Southwestern State University

Training as a means of forming effective strategies of behavior of future conflictologists

Abstract: in the context of globalization, social change and cultural diversity, the likelihood of conflicts is increasing, which requires specialists in the field of conflictology to have not only deep theoretical knowledge, but also practical skills in conflict management. Social changes associated with the transition of societies to new stages of economic and political development can also become a source of tension, especially in those regions where traditional values sharply contradict modern trends.

Trainings, as a form of active and interactive learning, are becoming an important tool in the preparation of future conflictologists. They contribute to the development of key competencies such as emotional intelligence, communication skills, conflict resolution and effective leadership. In addition, the practical application of knowledge in a safe and controlled training environment allows future specialists to experiment with various behavior strategies, analyzing the consequences of their actions.

Thus, the study of the role of trainings in the formation of effective behavior strategies in conflictologists will not only enrich the scientific literature, but also offer practical recommendations for educational institutions working in the field of training specialists in conflict management. This, in turn, will improve the quality of education and prepare future professionals for successful implementation in their activities.

Keywords: trainings, conflicts, behavioral strategies, students, conflictology, communication, communication, professional activity

For citation: Budovskaya I.V. Training as a means of forming effective strategies of behavior of future conflictologists. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (1). P. 99 – 106.

The article was submitted: October 20, 2024; Approved after reviewing: December 21, 2024; Accepted for publication: February 10, 2025

Введение

Происходящие в стране сложные социальные, экономические, политические процессы, которые в последнее время становятся все более конфликтными и напряженными, требуют от современных специалистов знаний в различных областях, в том числе психологии и конфликтологии.

Деятельность будущих конфликтологов отличается разнообразием выполняемых профессиональных задач и обязанностей. В соответствии с приказом от 22 декабря 2009 года № 1007 «Об утверждении квалификационной характеристики должности «Конфликтолог», определены ключевые профессиональные обязанности, которые включают в себя работу по разрешению коллективных трудовых споров с участием всех заинтересованных сторон. Конфликтолог также отвечает за координацию с участниками спора процесса проведения дополнительных экспертиз и привлечение специалистов, которые могут предоставить консультации и экспертную помощь в оценке ситуации, связанной с трудовым конфликтом, а также в поиске путей его разрешения. Кроме того, конфликтолог должен информировать работодателя и представителей работников о причинах возникновения трудовых конфликтов и выявленных нарушениях законодательства, предлагая пути их устранения. При необходимости он информирует работодателя о потенциальных социальных последствиях, связанных с коллективным трудовым конфликтом. Конфликтологи оказывают поддержку сторонам конфликта в поиске взаимоприемлемых решений, основываясь на принципах конструктивного диалога, и содействует достижению взаимопонимания и примирения. Они вносят предложения по устранению причин и условий, способствующих возникновению трудовых споров, так же активно участвуют в разработке решений трудового арбитража по существующим спорам и обеспечивает контроль за их

выполнением, которое является обязательным для всех сторон. В своей работе они способствуют созданию атмосферы доверия, открытости и конфиденциальности, обеспечивая защиту интересов всех участников конфликта.

Одним из наиболее эффективных способов подготовки будущих специалистов в области конфликтологии является использование тренингов в учебном процессе [1]. Тренинг как метод активного социально-психологического обучения в настоящее время представляет собой один из наиболее востребованных и динамично развивающихся видов психологической и конфликтологической практики [2, с. 4].

Тренинги помогают формировать необходимые навыки и стратегии поведения, которые способствуют успешной профессиональной деятельности.

Тренинг (от англ. train – тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как совокупность разнообразных техник и подходов, ориентированных на создание и улучшение у человека определенных навыков и умений. Емельянов Ю.Н. дал определение тренинга, охарактеризовав его, как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности [3, с. 16]. Согласно мнению Б.Д. Парыгина, тренинг следует рассматривать как метод группового консультирования. Он охватывает активные подходы к обучению коммуникативным навыкам в обществе и также служит инструментом для корректировки Я-концепции и самооценки человека. Это, в свою очередь, способствует лучшей адаптации к новым социальным ролям [4]. Тренинг предоставляет участникам возможность освоить определенные виды деятельности или эффективные модели поведения. С одной стороны, он предлагает специально созданные сценарии, где практикуются навыки в максимально сфокусированном формате. С другой стороны, такие занятия проводятся в психологически комфортной

обстановке, что способствует более глубокому осмыслинию получаемого опыта. Тренинг используют как место для обучения, позволяющей исследовать социально-психологические феномены. Он выступает в роли практической лаборатории, в которой развиваются основные психологические навыки и способности, а также имеет место личностное преобразование.

Основные особенности формата тренинга – интерактивность: участники активно вовлекаются в процесс обучения через обсуждения, групповые упражнения и ролевые игры. Практическая ориентация: тренинг фокусируется на практике, предлагая участникам возможность применять полученные знания и навыки в реальных или смоделированных ситуациях. Групповая динамика: участники работают в группах, что способствует обмену опытом, поддержке и созданию социальной среды для обучения. Целевой подход: программа тренинга разрабатывается с учётом конкретных целей и потребностей участников, что делает обучение более эффективным.

Обратная связь: тренеры и участники представляют друг другу конструктивную обратную связь, что помогает улучшить навыки и корректировать поведение. Психологическая безопасность: обстановка, в которой проходит тренинг, обеспечивает комфорт и защиту участников, что позволяет им, открыто выражать мысли и пробовать новые подходы. Разнообразие методик: в рамках тренинга могут использоваться различные методы обучения, включая лекции, дискуссии, игры и практические занятия, что повышает интерес и вовлеченность участников. Акцент на личностное развитие: участники получают возможность не только освоить новые навыки, но и работать над своим личным ростом и самосознанием. Тренинг может включать элементы последующей поддержки, такие как коучинг или менторство, для дальнейшего развития навыков.

В структуре тренинга выделяют три блока: установочный, основной, завершающий [5, с. 6]. В начале тренинга участники знакомятся с ведущим (тренером), представляют себя друг другу и обсуждают свои ожидания. Кроме того, проводится анализ профессиональных сложностей и личных амбиций участников. В этом процессе обсуждаются и согласовываются их цели, задачи, а также программа тренинга. Важным этапом является установление правил для эффективной групповой работы. Основная часть тренинга направлена на развитие компетенций участников через углубленное изучение ключевых тем. Каждая тема проходит через четырёхступенчатую методику интерактивного обучения: во-первых, участники полу-

чают практический опыт в реальном времени; затем следует обсуждение и анализ этого опыта; следующий этап – обобщение выводов и формулирование гипотез о наиболее эффективных методах действия; и в завершении участникам предлагается рассмотреть, как эти методы можно применить в их профессиональной практике. Завершающая часть включает несколько ключевых элементов: сжатый обзор основных тем и выводов тренинга, а также ответы на возникшие вопросы; дискуссия о том, как можно использовать приобретенные знания, навыки, техники и технологии в профессиональной практике участников; сбор обратной связи от участников о проведенном тренинге. Все эти действия реализуются посредством различных тренинговых методов. В рамках тренингового процесса можно использовать разнообразные методы, включая краткие лекции или презентации, направленные обсуждения, психофизические упражнения, ролевые и деловые игры, анализ конкретных кейсов и ситуационных задач. Также эффективными являются арт-техники, практики, ориентированные на телесное восприятие, медитации и многие другие подходы [6, с. 9].

При разработке программы тренинга, его отдельных занятий, важно четко определить цели мероприятия и тщательно продумать задачи, которые необходимо решить. Цели и задачи выступают в роли путеводителей в процессе работы, формируя основу для выбора упражнений, применяемых в тренинге. Они становятся главной точкой фокуса во время анализа выполненных заданий и получения отзывов [7].

В современном образовательном контексте особое внимание уделяется активным методам обучения, которые помогают студентам, будущим конфликтологам развивать не только теоретические знания, но и практические навыки. Одним из наиболее эффективных инструментов в этом направлении, по нашему мнению, является тренинг. Для студентов, обучающихся по специальности «Конфликтология», тренинговые занятия представляют собой неотъемлемую часть подготовки в их будущей профессиональной карьере. Тренинг предоставляет студентам возможность заниматься решением реальных ситуаций, которые могут возникнуть в ходе их профессиональной деятельности. Это помогает укрепить теоретические знания и перевести их в практическую плоскость. Тренинговые занятия способствуют развитию навыков коммуникации, таких как активное слушание, умение вести переговоры и конструктивно разрешать споры. Работа в малых группах во время тренинга помогает студентам научиться сотрудничать, делиться мнениями и находить

компромиссы, что крайне важно в условиях реальных конфликтных ситуаций. Обсуждая и разбирая различные конфликтные ситуации, студенты учатся управлять своими эмоциями и стрессом, что является ключевым аспектом профтрактическости конфликтолога.

Тренинг является важным инструментом, который способствует формированию стратегий поведения у будущих конфликтологов в ситуациях конфликта. В процессе тренинговых занятий у студентов формируется понимание различных теоретических подходов к конфликтам и оказывает помощь в осознании, какие стратегии могут быть наиболее эффективными в различных ситуациях. Участие в ролевых играх и симуляциях конфликтных ситуаций помогает студентам научиться быстро анализировать обстановку, определять ключевые проблемы и выбирать адекватную стратегию поведения. В ходе тренинга процесс обсуждения действий и решений помогает студентам осознать свои сильные и слабые стороны, а также улучшить свои стратегические навыки, учитывая мнения и рекомендации тренеров и коллег. Тренинги предоставляют студентам необходимые инструменты и практический опыт для осознанного выбора эффективных стратегий поведения в конфликтах, что является основополагающим для их будущей профессиональной деятельности.

В качестве основной цели тренинга поведения в конфликте чаще всего выступает формирование умений и навыков предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов, а также формирование эффективных стратегий поведения.

Задачами тренинга поведения в конфликте могут быть: осознание причин конфликтов; помочь участникам понять основные причины и триггеры конфликтных ситуаций; развитие и улучшение навыков коммуникации; изучение различных стилей поведения в конфликте; разработка стратегий разрешения конфликтов; управление эмоциями; создание атмосферы доверия; анализ прошлых конфликтов; развитие эмпатии и др. Эти задачи способствуют тому, чтобы участники совершенствовали важные навыки, необходимые для успешного урегулирования конфликтов в разных областях жизни.

Согласно мнению Н.Н. Васильева [7, с. 10], существуют разнообразные подходы к обучению эффективным стратегиям поведения в конфликтных ситуациях через проведение тренингов. Проведя теоретический анализ тренинга как метода активного социально-психологического обучения можно говорить о том, что он может эффективно использоваться для формирования эффективных стратегий поведения у будущих конфликтологов.

В рамках нашего исследования мы попытались изучить особенности тренинга как средства формирования эффективных поведенческих стратегий будущих конфликтологов.

Материалы и методы исследований

Экспериментальной базой выступил ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет». В исследовании принимали участие студенты первого – четвертого курса (очного иочно-заочного обучения) по специальности «Конфликтология» в количестве 40 человек, возраст испытуемых составил 18–22 года.

Для определения ведущих стратегий поведения у студентов нами была проведена диагностика с использованием опросника «Стратегии поведения в конфликте» К. Томаса, адаптированного Н.В. Гришиной. Эта методика ориентирована на исследование использования студентами основных стратегий в процессе разрешения конфликтных ситуаций. Опросник помогает понять, какие стратегии (конкуренция, уклонение, компромисс, сотрудничество или приспособление) чаще всего они используют в конфликтах. С его помощью можно анализировать, насколько выбранные стратегии способствуют эффективному разрешению конфликтов и улучшению коммуникации, как личные черты и установки влияют на поведение человека в конфликтных ситуациях, а также возможно сравнение стратегий поведения разных групп, что может быть полезно в исследовательской и образовательной практике.

Результаты и обсуждения

Рассмотрим выраженность показателей проявления стратегий поведения в конфликте у студентов, выявленных с помощью опросника К. Томаса (табл. 1).

Показатели проявления стратегий поведения в конфликте у студентов.

Table 1

Indicators of manifestation of behavior strategies in conflict among students.

Типы поведения испытуемых в конфликте	Количество испытуемых (чел)	Количество испытуемых(%)
сотрудничество	7	18%
избегание	8	20%
соперничество	9	22%
приспособление	5	13%
компромисс	11	27%

Анализ полученных данных показывает, что доминирующим типом поведения в конфликте для данной группы является компромисс. Такую стратегию поведения выбирают 11 респондентов (27%). Частое прибегание к компромиссам свидетельствует о конструктивном подходе к конфликтным ситуациям, поскольку оно демонстрирует желание большинства участников опроса достичь согласия через взаимные уступки. Соперничество находится на втором месте по количеству выборов – 9 (22%), как стратегия поведения у будущих конфликтологов представляет собой активный подход к разрешению конфликтных ситуаций, где участники стремятся отстоять свои интересы и достичь наилучшего результата для себя, часто в ущерб противнику. Этот стиль направлен на достижение быстрой победы в споре или конфликте, что может удовлетворять потребность в немедленных результатах, но при этом игнорирует долгосрочные последствия. Эта стратегия зачастую включает в себя открытое противостояние точек зрения, что может быть особенно полезно в тех случаях, когда необходимо четко отстаивать свою позицию и стремиться к оперативному разрешению конфликта [8].

Сотрудничество обычно рассматривают как наиболее продуктивный подход к взаимодействию. Данные, полученные в ходе исследования, показывают, что 7 человек (18%) демонстрируют эту стратегию. Стратегия сотрудничества в контексте работы конфликтолога представляет собой один из наиболее эффективных подходов к разрешению конфликтов. Этот метод фокусируется на совместном поиске решений, удовлетворяющих интересы всех сторон. Когда стороны осознают, что их мнения и интересы учитываются, это снижает уровень напряженности и открывает путь к конструктивному диалогу. Сотрудничество представляет собой один из наиболее эффективных инструментов для конфликтолога, способствующий не только разрешению конфликтов, но и поддержанию конструктивных отношений между

участниками. Стратегия сотрудничества представляет собой один из наиболее эффективных инструментов для конфликтолога, способствующий не только разрешению конфликтов, но и поддержанию конструктивных отношений между участниками.

Приспособление и избегание стратегии, которые характеризуются деструктивные чертами. Это обусловлено тем, что конфликт может оставаться нерешенным, и проблема продолжает присутствовать, либо одна из сторон систематически приносит в жертву свои интересы ради удовлетворения потребностей другой стороны. Приспособление выбрали 5 опрошенных (13%), избегание как стратегию поведения 8 респондентов (20%) указали ведущей.

Полученные данные показывают, что студенты активно применяют разнообразные стратегии для разрешения конфликтов, при этом чаще всего выбирая компромиссные подходы и соперничество [9]. Однако, несмотря на кажущиеся преимущества, использование этих стратегий может приводить к негативным последствиям. Во-первых, компромиссные подходы не всегда гарантируют удовлетворение всех сторон — в некоторых случаях участники могут чувствовать себя недовольными достигнутым результатом, что со временем может привести к накоплению обид и ухудшению отношений. Соперничество, с другой стороны, может создать атмосферу напряженности и конфликта, при этом ослабляя командный дух и доверие между коллегами. Когда участники сосредоточены на том, чтобы «выиграть» в конфликте, это может препятствовать возможности сотрудничества и совместного решения проблем, что в свою очередь может задерживать процесс достижения целей или негативно сказываться на общей атмосфере взаимодействия. Кроме того, частое применение этих стратегий может затруднять развитие навыков конструктивной коммуникации и разрешения конфликтов, таких как активное слушание и эмпатия [10]. Можно предположить, что у обучающихся не хватает развитых умений и навыков,

которые являлись бы наиболее эффективными и взаимовыгодными подходом к разрешению конфликтов.

Для формирования эффективных стратегий поведения в конфликте нами была разработана соответствующая тренинговая программа, которая предполагала осуществление таких видов деятельности, как диагностическая, так и коррекционно-развивающая. Программа, направлена на формирование эффективных стратегий поведения в конфликтных ситуациях. В процессе тренинга студенты знакомились с наиболее эффективными способами поведения, в том числе конфликтного; с различными техниками и приемами предупреждения и разрешения конфликтов; так же активно использовались упражнения на развитие способностей к объективному анализу конфликтных ситуаций; будущие конфликтологи выполняли задания на развитие умений находить общее с различными партнерами по взаимодействию; развивали способности к рефлексии и адекватной самооценке собственного поведения в конфликте. Методами, которые использовались в тренинговой программе, выступили такие как мини-лекции, лекции-презентации, дискуссии, психотехнические упражнения, ролевые и деловые игры, кейсы и ситуационные задачи, арт-техники (рисование, придумывание рассказов), медитативные техники и т.д. Коррекционно-развивающая работа реализовывалась в процессе проведения тренинговых занятий. Периодичность занятий определялась с учетом потребностей участников и целей про-

грамммы. Занятия проводились один раз в неделю, что обеспечивало достаточную частоту для усвоения материала и практической отработки навыков. Такой режим позволял участникам не только глубже погружаться в изучаемые темы, но и применять полученные знания в реальных ситуациях. Основная цель тренинга – обучение студентов конструктивным стратегиям поведения. Тренинг включал 3 части (установочная, основная и завершающая). На установочной части происходило знакомство участников с целями и задачами, особенностями тренинговой работы, обговаривались правила. В основной части тренинга реализовывались цели и задачи. На заключительном этапе тренинга проводился анализ достигнутых результатов, участники имели возможность обсудить возникшие у них вопросы, а также высказать свои мысли и впечатления о программе. Обратная связь собиралась для оценки эффективности тренинга и дальнейшего его совершенствования. В качестве основных правил тренинговой работы применялись следующие: правило «здесь и теперь», правило «Я-высказывания», правило запрета на диагнозы и оценку, правило конфиденциальности и др.

Для анализа результативности реализованных мероприятий было осуществлено повторное исследование стратегий поведения среди студентов в экспериментальной и контрольной группах. Мы использовали те же методики, что были на этапе начального анализа (табл. 2).

Таблица 2

Table 2

Результаты диагностики после применения тренинговой программы.

Diagnostic results after applying the training program.

Типы поведения испытуемых в конфликте	Количество испытуемых (чел./ %)	
	до эксперимента	после эксперимента
сотрудничество	7 (18%)	9 (22%)
избегание	8 (20%)	6 (15%)
соперничество	9 (22%)	8 (20%)
приспособление	5 (13%)	5 (13%)
компромисс	11 (27%)	12 (30%)

Данные эксперимента показывают, что результаты либо остались без изменений, либо колебались в незначительных пределах как в лучшую, так и в худшую сторону до и после внедрения тренинговой программы.

Выводы

Основываясь на результатах нашего исследования, можно утверждать о наличии позитивной динамики среди участников, успешно завершивших тренинговую программу. Мы уверены, что предложенная нами программа демонстрирует свою

эффективность и может служить основой для формирования успешных стратегий поведения у будущих конфликтологов.

Изменения в социальной среде, включая глобализацию, культурные различия и информационные технологии, требуют от конфликтологов гибкости и адаптивности в выборе стратегий поведения. Эффективные стратегии поведения в конфликтах имеют не только профессиональную, но и социальную ценность, способствуя развитию толерантности, культурной гибкости и конструктив-

ного диалога в обществе, что является особенно актуальным в условиях многообразия и сопоставления различных культур и мировоззрений.

Формирование эффективных стратегий поведения у будущих конфликтологов является ключевым аспектом их подготовки и профессионального развития. В условиях постоянно меняющегося мира, где конфликты могут возникать как на личном, так и на международном уровне, умение управлять и разрешать конфликты становится всё более актуальным.

Будущие конфликтологи должны изучать теорию и практику конфликтологии, анализировать различные подходы к разрешению конфликтов, такие как медиация, арбитраж и переговоры. Важно осваивать не только традиционные методы, но и современные, например, использование технологий и медиаплатформ для взаимодействия сторон. Так же важным аспектом является развитие навыков межличностного общения и эмоционального интеллекта. Умение эффективно общаться, слушать и понимать потребности сторон конфликта помогает конфликтологу находить общие точки соприкосновения и выстраивать доверительные отношения. Эмоциональный интеллект позволяет

лучше осознавать свои эмоции и эмоции других, что в свою очередь содействует более эффективному управлению конфликтами. Участие в тренингах, симуляциях и ролевых играх помогает будущим конфликтологам отработать свои навыки в безопасной обстановке [18]. Это формирует уверенность в себе и помогает лучше подготовиться к реальным ситуациям. Таким образом, формирование эффективных стратегий поведения у будущих конфликтологов включает в себя глубокое теоретическое понимание, практические навыки, эмоциональную грамотность и готовность к постоянному обучению. Только так можно подготовить специалистов, способных активно работать на межличностном и общественном уровне, способствуя мирному разрешению конфликтов. Тренинг можно представить, как ключевой инструмент для формирования эффективных стратегий поведения у будущих конфликтологов [19]. Внедрение тренинговых программ в образовательный процесс для конфликтологов открывает новые горизонты в подготовке специалистов, готовых к успешному решению сложных межличностных и социальных конфликтов.

Список источников

1. Щербакова О.И. Конфликтологическая подготовка специалиста: контекстный подход // Психологическая наука и образование. 2009. Т. 14. № 1. С. 48 – 54.
2. Авидон И. Тренинги взаимодействия в конфликте. Материалы для подготовки и проведения. СПб.: Речь, 2008. 192 с.
3. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. М., 1985. 167 с.
4. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. Санкт-Петербург: Речь, 2014.
5. Анцупов А.Я. Конфликтология. 6-е изд., испр. и доп. Москва и др.: Питер, 2015. 525 с.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика: пер. с нем. 2-е изд. М.: Генезис, 2004. 267 с.
7. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов. СПБ. Речь, 2007. 174 с.
8. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. СПб: Речь, 2008. 175 с.
9. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Виды и цели тренинга. Личность. динамика участников тренинга. Роль и личность ведущего: монография. СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. 80 с.
10. Кочерова Т.М. Психологический тренинг как одно из средств формирования личности и творческого развития подростков // Молодой учёный. 2016. № 29 (133). С. 581 – 583. URL: <https://moluch.ru/archive/133/37403/> (дата обращения: 30.09.2024)

References

1. Shcherbakova O.I. Conflictology training of a specialist: a contextual approach. Psychological science and education. 2009. Vol. 14. No. 1. P. 48 – 54.
2. Avidon I. Trainings of interaction in conflict. Materials for preparation and implementation. St. Petersburg: Rech, 2008. 192 p.
3. Emelianov Yu.N. Active social and psychological training. Moscow, 1985. 167 p.
4. Khryashcheva N.Yu. Psychogymnastics in training. St. Petersburg: Rech, 2014.
5. Antsupov A.Ya. Conflictology. 6th ed., corrected. and additional. Moscow and others: Piter, 2015. 525 p.
6. Fopel K. Technology of conducting training. Theory and Practice: trans. from Germ. 2nd ed. Moscow: Genesis, 2004. 267 p.
7. Vasiliev N.N. Conflict Overcoming Training. St. Petersburg: Rech, 2007. 174 p.

8. Romek V.G. Confidence Training in Interpersonal Relations. St. Petersburg: Rech, 2008. 175 p.
9. Zaitseva T.V. Theory of Psychological Training. Types and Goals of Training. Personality Dynamics of Training Participants. The Role and Personality of the Facilitator: monograph. St. Petersburg: Rech; Moscow: Smysl, 2002. 80 p.
10. Kocherova T.M. Psychological Training as One of the Means of Personality Formation and Creative Development of Adolescents. Young Scientist. 2016. No. 29 (133). P. 581 – 583. URL: <https://moluch.ru/archive/133/37403/> (date of access: 30.09.2024)

Информация об авторе

Будовская И.В., кандидат психологических наук, SPIN-код 4489-8926, Юго-Западный государственный университет, budirina1974@yandex.ru

© Будовская И.В., 2025