

П'яткова Катерина Миколаївна

студентка

Чорноморського національного університету імені Петра Могили

Piatkova Kateryna

Student of the

Black Sea National University named after Petro Mohyla

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯК НАЙБІЛЬШ ПЛІДНА ФОРМА РОБОТИ З
КОНФЛІКТАМИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ
TRANSFORMATION AS THE MOST FRUITFUL FORM OF
WORKING WITH CONFLICTS IN A STUDENT GROUP**

***Анотація.** У науковій статті розглянули історичну появу терміну «трансформація конфліктів» та його трактування з погляду політичної міжнародної практики вирішення конфліктів. Визначено основні відмінності термінів «вирішення», «управління» конфліктами та трансформації конфлікту. Досліджено структуру трансформації конфліктів, що складається з семи основних аспектів, в основі яких такі принципи як співпраця, особистісний розвиток, комунікації, розуміння, емпатія. Досліджено розроблену сучасними науковцями модель GIAM, яка спрямована на реалізацію практики трансформації конфліктів у навчальний процес, конкретно під час занять з фізичного виховання. Визначено структуру моделі, основні стратегії, які використовуються під час занять та переваги моделі у сучасній практиці роботи з конфліктами у студентській групі.*

Ключові слова: трансформація конфліктів, конфлікти в студентській групі, вища освіта, міжособистісні стосунки, міжособистісні конфлікти особистісний ріст, комунікація.

Summary. The article examines the historical emergence of the term «conflict transformation» and its interpretation in terms of international political practice of conflict resolution. The main differences between the terms «resolution», «management» of conflicts and conflict transformation are identified. The structure of conflict transformation, consisting of seven main aspects based on such principles as cooperation, personal development, communication, understanding, empathy, is studied. The GIAM model developed by modern scientists, which is aimed at implementing the practice of conflict transformation in the educational process, specifically during physical education classes, is investigated. The structure of the model, the main strategies used during classes, and the advantages of the model in the modern practice of working with conflicts in a student group are determined.

Key words: conflict transformation, conflicts in a student group, higher education, interpersonal relations, interpersonal conflicts personal growth, communication.

Постановка проблеми. Студентські групи у вищих навчальних закладах є складними соціальними системами, що характеризуються різноманітними взаємодіями – функціональними, рольовими, міжособистісними та міжгруповими. Взаємодія студентів, хоча і має вирішальне значення для навчання та розвитку, також призводить до зіткнення думок, інтересів та потреб. Суперечності часто переростають у конфлікти з потенційно негативними наслідками для добробуту учнів та їх розвитку під час навчання.

Перспективним підходом до вирішення студентських суперечок є трансформація конфлікту – метод, спрямований на усунення першопричин конфлікту та сприяння позитивним змінам. У той час як актуальні дослідження вивчають стратегії вирішення конфліктів у різних контекстах, застосування та ефективність трансформації саме в студентських групах залишається недостатньо вивченою. Поточні дослідження трансформації в студентському середовищі є фрагментарними і їм бракує глибокого аналізу. Необхідні подальші комплексні та цілеспрямовані дослідження для встановлення їх ефективності та розробки науково обґрунтованих практик для викладачів та студентського допоміжного персоналу

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням методу «Transcend», який означає трансформацію конфліктів, з погляду використання його у практиці міжнародних конфліктів займалися такі науковці як

Трансформація конфліктів, як альтернативний підхід до вирішення проблем у студентських групах, набуває все більшої актуальності. Попри те, що практика не є широко поширеною, зростає кількість досліджень, які вивчають її ефективність у студентському середовищі. До таких науковців належать

Важливо зазначити, що дослідження трансформації конфліктів у контексті студентських груп в Україні наразі є обмеженими. Хоча тема трансформації конфліктів почала з'являтися в українських наукових роботах, вона переважно стосується питань вирішення політичних конфліктів.

Мета статті. Дослідити трансформацію як найбільш плідну форму роботи з конфліктами в студентській групі.

Виклад основного матеріалу досліджень. Чимало дослідників та практиків, включаючи J. P. Lederach, акцентують на важливості використання трансформації конфліктів, замість його розв'язання чи

управління. За словами науковця, процес трансформації конфлікту базується на глибокому розумінні його природи.

Розглядаючи конфлікт з погляду вирішення, його часто сприймають як негативне явище, що потребує його термінового завершення. Підхід «вирішення» також розглядає конфлікт як тимчасове явище, яке можна розв'язати раз і назавжди за допомогою посередництва або інших втручань.

У контексті підходу «управління», конфлікти часто мають тривалий характер, який не завжди можна вирішити швидко. Проте, проблема полягає в тому, що підхід до управління передбачає можливість маніпулювати людьми та контролювати їх, ніби вони пасивні об'єкти. Крім того, управління акцентує на зменшенні конфліктності, а не на вирішенні його кореневих причин [1].

Процес трансформації конфлікту відрізняється від його вирішення чи управління, оскільки він розглядає конфлікт як «діалектичний» і пропонує працювати з ним, а не проти нього. В роботі J. P. Lederach підкреслюється, що поява конфлікту спричиняє трансформацію подій, осіб та відносин, що стали причиною суперечки. Цей взаємозв'язок діє в обох напрямках: від осіб і відносин до конфлікту і назад. Трансформація конфлікту описує природний процес його розвитку. Конфлікти впливають на відносини, моделі спілкування, соціальну організацію, а також на уявлення про себе та інших [1].

Американський вчений сформулював основне поняття терміну «трансформація конфлікту» – це розуміння та реагування на зростання і зменшення соціального конфлікту. Трансформація як спосіб роботи з конфліктами є необхідною для створення конструктивних процесів змін, таких як: зниження рівня насильства, підвищення справедливості у взаємодії, вирішення реальних проблем у міжособистісних відносинах [2, с. 12].

Аналіз роботи J. P. Lederach дозволив виявити та окреслити відмінності між особливостями вирішення конфлікту та його трансформацією (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняння двох форм роботи з конфліктами (вирішення та трансформація)

	Перспектива вирішення конфлікту	Перспектива трансформації конфлікту
Ключове питання	Як закінчити небажаний конфлікт?	Як закінчити деструктивний конфлікт та побудувати конструктивний діалог?
Фокус	Зосереджено на змісті	Зосереджено на відносинах
Мета	Досягти згоди та розв'язання наявної проблеми, яка створює кризу у взаємовідносинах	Сприяти процесу конструктивних змін (не обмежуючись ними)
Розвиток процесу	Фокусується на негайному розв'язання проблеми в рамках конкретних стосунків	Має ширший спектр дії, враховуючи базові фактори, що впливають на стосунки та вирішуючи першочергові причини конфлікту
Часові рамки	Надає пріоритет короткостроковим рішенням	Має середньострокову та довгострокову перспективу
Погляд на конфлікт	Передбачає необхідність деескалації конфліктних ситуацій	Розглядає конфлікт як природний процес. Іноді конфлікт потребує заспокоєння для досягнення позитивних змін, а іноді його потрібно загострити, щоб стимулювати процес вирішення конфлікту

Джерело: побудовано автором на основі [2]

У роботі В. Spangler відзначає, що трансформація конфлікту спрямована на перетворення деструктивних наслідків конфлікту на конструктивні, зміцнюючи уявлення про себе, відносини та соціальні структури під час конфлікту.

Процес трансформації конфлікту, як правило, передбачає [3]:

- зміну сприйняття проблем, дій та інших осіб або груп;
- активне використання різниць у конструктивний спосіб;
- покращення взаєморозуміння.

Розглядаючи втручання з погляду трансформації конфлікту можемо вважати його успішним, якщо кожна сторона досягає відносно точного розуміння поглядів іншої сторони на конфліктну ситуацію.

Трансформація конфлікту розглядає соціальні суперечки як можливості для позитивних перетворень. Зрозуміло, що процес трансформації є складним, тому важливо визначити його конкретні компоненти [4]. Узагальнено трансформація конфлікту включає сім ключових аспектів [2]:

1. Аспект «сприйняття та реагування». Підхід до трансформації конфлікту базується на двох основних принципах: позитивному ставленні до конфлікту та готовності брати в ньому участь. Позитивне ставлення передбачає розгляд конфлікту як можливості для позитивних змін і розвитку, а готовність брати участь у ньому означає активну спрямованість на пошук конструктивного вирішення проблеми. Хоча конфлікти можуть призводити до тривалих напружених станів, важливо бачити в них потенціал для позитивних змін. Реагування на конфлікт означає активну участь у вирішенні проблем та розуміння ситуації на основі власного досвіду.

2. Аспект «динаміка взаємодії». Конфлікти є невід'ємною частиною будь-яких взаємовідносин. Вони можуть бути спокійними й передбачуваними або напруженими та нестабільними, залежно від різних обставин. Підхід до трансформації конфлікту спрямований не лише на окремі епізоди, але й на розуміння їх у контексті загальної динаміки між людьми. Зміни розглядаються як на рівні конкретних проблем, так і на рівні загальних моделей взаємодії.

3. Аспект «конфлікт як джерело розвитку та трансформації». Компонент трансформації конфліктів ґрунтується на двох ключових аспектах. По-перше, конфлікти є невід'ємною частиною людського життя та стосунків. Трансформаційний підхід заохочує розглядати конфлікти не

як загрозу, а як цінну можливість для особистісного та соціального розвитку. Це дає можливість глибше розуміти себе та інших людей, а також сприяє самопізнанню та емпатії.

По-друге, конфлікт це рушійна сила змін. Конфлікт може генерувати динаміку та рухати життя вперед. Його можна розглядати як каталізатор змін, який допомагає стосункам між людьми та суспільним структурам адаптуватися до нових потреб та викликів.

4. Аспект «від деструкції до конструктивних змін». Трансформаційний підхід робить акцент на здатності використовувати енергію конфлікту для створення чогось нового та цінного. Його метою є перетворення деструктивної енергії конфлікту на конструктивні зміни. Це передбачає перехід конфлікту з деструктивної фази в конструктивну.

Основним завданням трансформації конфлікту є не лише швидке вирішення поточних проблем, але й створення платформи для одночасного:

- вирішення проблем – трансформаційний підхід шукає практичні та дієві рішення конфліктних ситуацій, які задовольняють потреби всіх сторін;

- виявлення глибинних причин конфліктів – трансформація йде далі поверхневого вирішення проблем, досліджуючи коріння конфлікту та розуміючи його контекст;

- пошук перспектив довгострокового вирішення конфліктів – підхід спрямований на пошук стійкі та довготривалі рішення, які запобігають повторному виникненню конфліктів у майбутньому.

5. Аспект «від насильства до справедливості та миру». Трансформаційний підхід до конфліктів прагне до ефективного вирішення реальних проблем, потреб та викликів життя. Це передбачає не лише поверхневе усунення симптомів конфлікту, але й глибоке розуміння його коренів та причин.

Зменшення насильства відбувається шляхом: аналізу глибинних причин конфлікту (важливо досліджувати психологічні, соціальні, економічні та політичні фактори, які провокують насильство); підтримки емпатії та розуміння (заохочення людей ставити себе на місце інших, щоб краще розуміти їх потреби та погляди); розвитку навичок ненасильницького спілкування (вміння слухати, вести конструктивний діалог, вирішувати проблеми без застосування насильства).

Рівень справедливості підвищується шляхом: забезпечення доступу до впливу (всі люди повинні володіти можливістю впливати на рішення, які стосуються їх власного життя); створення простору для висловлення думок (важливо дати людям можливість вільно і без остраху висловлювати власні думки та погляди); розподілу ресурсів (сприяє зменшенню нерівності та соціальної напруги).

Трансформаційний підхід до конфліктів розглядає мир не як статичний стан, а як динамічний процес, який постійно адаптується та змінюється. Це стосується як особистої взаємодії, так і структури соціальних, політичних, економічних та культурних зв'язків. Мир ґрунтується на якісних стосунках, які характеризуються взаємоповагою, співпрацею та справедливістю.

6. Аспект «взаємодія та суспільний лад як рушійна сила змін». Описані вище процеси зменшення насильства та підвищення рівня справедливості здійснюються на різних рівнях: міжособистісний рівень (розвиток навичок ефективної комунікації, емпатії тощо); міжгруповий рівень (сприяє зменшенню упередженості, дискримінації та насильства); суспільний рівень (наприклад, реформи політичної та економічної систем).

7. Аспект «фокус на стосунках». Трансформаційний підхід до вирішення конфліктів робить акцент на стосунках між людьми. Він ґрунтується на розумінні того, що для глибокого розуміння конфлікту та розробки креативних шляхів його вирішення важливо досліджувати не

лише суть проблеми, але й приховані аспекти взаємовідносин. Саме система взаємодії, що існує між людьми, формує ширший контекст конфлікту. Від якості стосунків залежить, чи переросте певна проблема у серйозний конфлікт, чи вдасться швидко знайти конструктивне вирішення.

Трансформація конфліктів полягає в здатності бачити конфлікт не як проблему, а як можливість для розвитку та позитивних змін. Вона ґрунтується на розумінні того, що конфлікти потенційно дозволяють стимулювати необхідні зміни в стосунках, групах та суспільстві загалом. Окрім цього, трансформація дозволяє передбачати готовність суспільства чи групи людей використовувати цю можливість для покращення взаєморозуміння, співпраці та побудови більш стійких стосунків.

Не так давно дослідниками А. Albert, Р. Lavega-Burgues та Q. Prat було проведено дослідження, яке зосереджено на вивченні трансформації конфліктів у взаємний добробут під час процесу фізичного виховання у студентських групах.

Дослідники ґрунтувалися на моделі GIAM (зміна конфліктної поведінки через фізичне виховання), розробленій А. Albert. Розроблена модель описує поетапний процес позитивного вирішення конфліктів під час занять з фізичного виховання або навчальних заходів, які складаються з декількох занять.

Ключовими елементами моделі GIAM є:

- очікувані результати навчання – модель чітко визначає очікувані результати навчання, які полягають у трансформації конфліктів у конструктивні та взаємовигідні стосунки;

- навчальні стратегії – модель пропонує вибір навчальних стратегій, яка зосереджені на рефлексії (регулярна рефлексія до, під час та після рухових вправ дозволяє студентам усвідомлювати власні емоції, думки та поведінку в конфліктних ситуаціях); конструктивному діалозі (надає можливість студентам відкрито та шанобливо висловлювати думки та

почуття, слухати та розуміти інших); модифікації ігрових сценаріїв (створює більш емоційно безпечне та сприятливе середовище для вирішення конфліктів).

Модель GIAM може бути використана або впроваджена у різноманітних програмах з фізичного виховання та під час спортивної підготовки студентів. Характерною особливістю моделі визначено її гнучкість, що дозволяє адаптувати її до різних вікових груп, рівнів досвіду та культурних контекстів.

Запропонована дослідниками модель описує поетапний процес роботи педагога з конфліктами у студентській групі, які можуть виникнути під час занять з фізичного виховання. На першому етапі викладач визначає конфлікт, оцінює його динаміку та обирає вправи, які дозволять студентами розвинути навички вирішення конфліктів. Далі під час гри педагог використовує дидактичні стратегії, наприклад, втручання в ігровий процес або відволікання учасників конфліктів [5; 6; 7] (рис. 1).

Першим кроком у розробці будь-якого освітнього проекту з трансформації конфліктів є визначення чітких та вимірюваних навчальних результатів. Це передбачає ретельне планування та врахування всіх аспектів освітнього процесу, які впливають на фізичний, когнітивний, соціальний та емоційний розвиток студентів [9]. Важливо, щоб навчальні результати: відповідали цілям трансформації конфліктів, були чітко визначені та вимірювані, враховували індивідуальні особливості студентів.

На другому етапі розробки програми педагог обирає види діяльності для занять з фізичного виховання, які сприяють трансформації конфліктів. Особлива увага приділяється традиційним спортивним іграм, адже вони:

1. Характеризуються культурною різноманітністю, що дозволяє враховувати педагогу особливості та досвід студентів, сприяє міжкультурному розумінню;

2. Передбачають різні види рухової взаємодії, сприяючи розвитку моторних навичок, координації тощо;

3. Бувають командними, змагальними або комбінованими (поєднують співпрацю та змагання), дозволяючи розвивати як навички командної роботи, так і індивідуальні досягнення, навчити студентів балансу між співпрацею та змаганням.

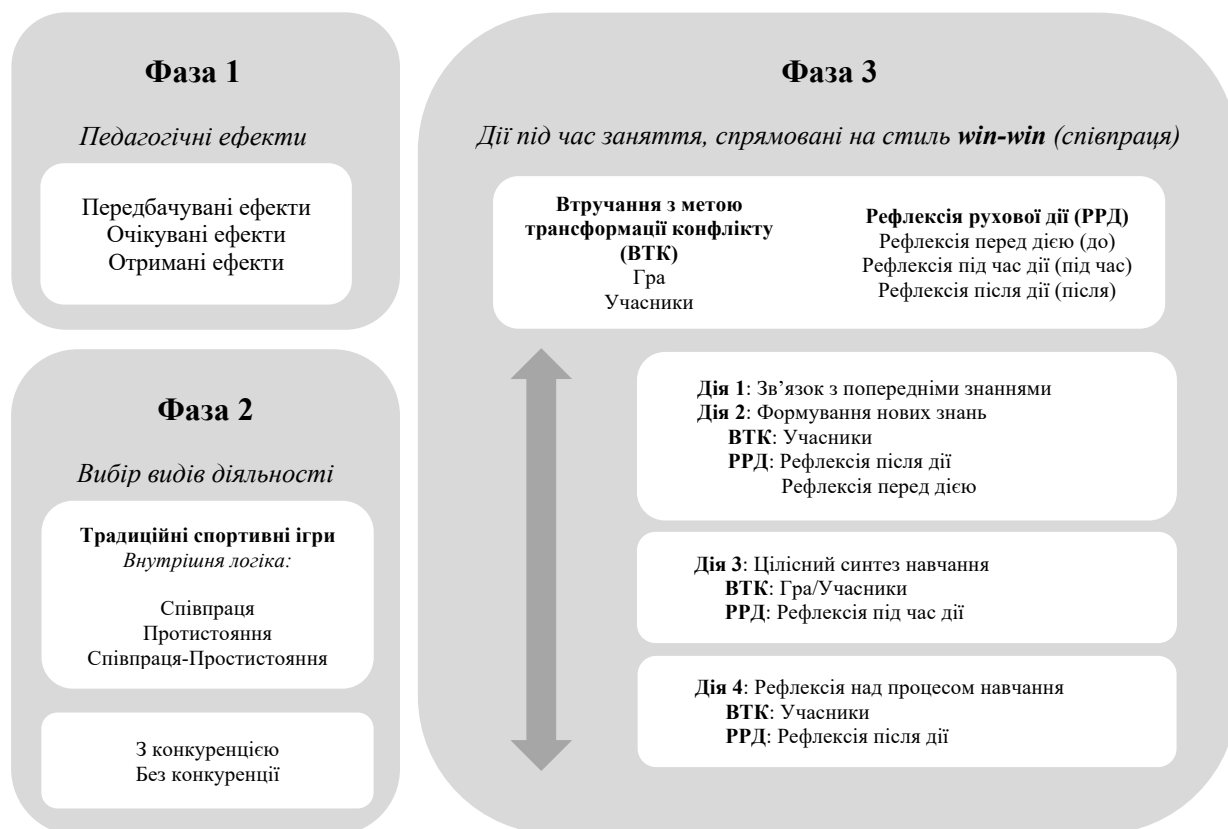


Рис. 1. Діаграма моделі GIAM

Джерело: побудовано автором на основі [8]

На третьому етапі педагог проводить заняття з фізичного виховання, використовуючи стратегії для досягнення цілей трансформації конфліктів. Важливо акцентувати на усвідомленні студентами своїх рухових навичок [10]. Під час заняття педагог може використовувати такі стратегії як рефлексія, зворотний зв'язок, обговорення (діалог).

Модель GIAM пропонує чітку структуру проведення занять з фізичного виховання, що сприяє трансформації конфліктів у студентській

групі [8]. Структура занять зазвичай складається з наступних ключових етапів:

1. Обговорення минулих занять, адже дуже важливо на початку заняття провести коротке обговорення зі студентами, акцентуючи на конфліктних ситуаціях, які виникали. Такий підхід до роботи зі студентами надає можливість з'ясувати контекст конфліктів. Допомогти студентам усвідомити свої дії та їх наслідки. Під час обговорення педагог може поділитися власним досвідом вирішення конфліктів, щоб продемонструвати студентам різні стратегії та підходи;

2. Процес набуття нових знань, під час якого важливо чітко пояснити студентам правила та особливості видів діяльності, які будуть проходити під час заняття. Педагог має акцентувати на важливості побудови міцних дружніх стосунків та поважливого ставлення один до одного у процесі спілкування та командної роботи. Студенти мають отримати знання про різні методи та стратегії подолання конфліктів, такі як активне слухання, емпатія, діалог, компроміс та співпраця.

3. Процес цілісного синтезу навчання, який враховує контроль за процесом гри, втручання або зміна правил, сприяння конструктивному діалогу, використання технік для тимчасового виведення студентів з гри.

4. Процес рефлексії над навчальним процесом містить у собі колективне обговорення, аналіз індивідуальної та командної поведінки, акцентування на позитивних прикладах.

Модель GIAM спрямована на покращення міжособистісних стосунків студентів шляхом ефективного проведення уроків фізичного виховання. Дослідження підтверджують, що модель GIAM, яка використовується як педагогічна практика [11], є цінним інструментом для викладачів, які прагнуть допомогти студентам вирішувати конфлікти.

Модель визнана ефективним методом для підтримки добробуту у відносинах та вирішення проблем, з якими стикаються студенти в

сучасному світі, сприяючи розвитку соціальної згуртованості [12; 13; 14]. Модель GIAM дає можливість викладачам формувати у студентів навички емпатії, співпраці, уважного слухання та досягнення консенсусу, просуваючи підхід до співпраці, де всі сторони конфлікту знаходять взаємовигідне рішення.

Фундаментальними перевагами описаної моделі трансформації конфліктів є удосконалення міжособистісних стосунків у групі, розвиток навичок вирішення конфліктів, підвищення емоційної стійкості та сприяння соціальній згуртованості.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В українському студентському середовищі концепція трансформації конфліктів постає як інноваційний підхід порівняно з традиційними методами їх вирішення чи управління. На відміну від цих методів, спрямованих на повну ліквідацію конфлікту, трансформація визнає його внутрішню «діалектичну природу», розглядаючи конфлікт як рушійну силу позитивних змін у групі.

Підхід до трансформації підкреслює роботу з розвитком конфлікту, розумінням його фаз та використання їх для сприяння конструктивним змінам. Основними компонентами трансформації конфліктів у студентських групах є: активні стратегії очікування та реагування, розвиток розуміння глибинної динаміки розвитку конфлікту, використання конфлікту як каталізатора позитивних перетворень, впровадження конструктивних змін для усунення корінних причин, сприяння ненасильству та формування почуття справедливості, конструктивна взаємодія з усіма сторонами конфлікту та зосередження на відновленні позитивних стосунків всередині групи.

Трансформація конфліктів обмежено відображена у сучасній українській науковій літературі, більшість наукових робіт спирається на міжнародні дослідження та практики. Дослідження ефективності трансформації конфліктів у студентських групах – цінна можливість

розкрити її потенціал та вдосконалити практики вирішення конфліктів у системі вищої освіти України.

Література

1. Lederach J. P. Conflict transformation. *Beyond Intractability*. 2003. URL: <https://www.beyondintractability.org/essay/transformation> (дата звернення: 27.03.2024).

2. Lederach J. P. *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. NY: Syracuse University Press, 1995. P. 16-17.

3. Spangler B. Settlement, resolution, management and transformation: an explanation of terms. *Beyond Intractability*. 2003. URL: https://www.beyondintractability.org/essay/meaning_resolution (дата звернення: 27.03.2024).

4. Sharif D. Conflict Transformation. URL: https://www.researchgate.net/publication/321427033_Conflict_Transformation (дата звернення: 20.03.2024).

5. Lavega-Burgués P., Prat Q., Sáez de Ocáriz U., Serna J., Muñoz-Arroyave V. Reflection-on-action learning through traditional games. The case of la pelota sentada (sitting ball)/Aprendizaje basado en la reflexión sobre la acción a través de los juegos tradicionales. *El caso de la pelota sentada. Cult. Educ.* 2018. № 30. P. 142-176.

6. Cowan J., Peacock S. Integrating reflective activities in eportfolios to support the development of abilities in self-managed experiential learning. *Reflective Pract.* 2017. № 18. P. 655-672.

7. Zhu X. Student teachers' reflection during practicum: Plenty on action, few in action. *Reflective Pract.* 2011. № 12. P. 763-775.

8. Albert A., Lavega-Burgues P., Prat Q. The Transformation of Conflicts into Relational Well-Being in Physical Education: GIAM Model. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH). 2021. № 18 (3). P. 1071.

9. Comas S. F., Bujosa M. C., Sánchez D. B., Martínez N. M. Competències bàsiques i educació física: Estudis i investigacions. *Apunts Educ. Física Esports*. 2016. №12. P. 34-43.

10. Pueyo Á. P. El Estilo Actitudinal en Educación Física: Evolución en los últimos 20 años (The attitudinal style in Physical Education: Evolution in the past 20 years). *Retos*. 2016. № 15. P. 207-215.

11. Kirk D. Educational Value and Models-Based Practice in Physical Education. *Educ. Philos. Theory*. 2013. № 45. P. 973-986.

12. Behind the Numbers: Ending School Violence and Bullying. *UNESCO*. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366483> (дата звернення: 25.03.2024).

13. Granero-Gallegos A., Gómez-López M., Baena-Extremera A., Martínez-Molina M. Interaction Effects of Disruptive Behaviour and Motivation Profiles with Teacher Competence and School Satisfaction in Secondary School Physical Education. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020. № 17. P. 114.

14. Bonilla P., Armadans I., Anguera M. T. Conflict Mediation, Emotional Regulation and Coping Strategies in the Educational Field. *Front. Educ.* 2020. № 5. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00050/full> (дата звернення: 25.03.2024).

References

1. Lederach J. P. (2003). Conflict transformation. *Beyond Intractability*. URL: <https://www.beyondintractability.org/essay/transformation>

2. Lederach J. P. (1995). *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. NY: Syracuse University Press.

3. Spangler B. (2003). Settlement, resolution, management and transformation: an explanation of terms. *Beyond Intractability*. URL: https://www.beyondintractability.org/essay/meaning_resolution
4. Sharif D. (2016). Conflict Transformation. URL: https://www.researchgate.net/publication/321427033_Conflict_Transformation
5. Lavega-Burgués P., Prat Q., Sáez de Ocáriz U., Serna J., Muñoz-Arroyave V. (2018). Reflection-on-action learning through traditional games. The case of la pelota sentada (sitting ball)/Aprendizaje basado en la reflexión sobre la acción a través de los juegos tradicionales. *El caso de la pelota sentada. Cult. Educ*, 30, 142-176.
6. Cowan J., Peacock S. (2017). Integrating reflective activities in eportfolios to support the development of abilities in self-managed experiential learning. *Reflective Pract*, 18, 655–672.
7. Zhu X. (2011). Student teachers' reflection during practicum: Plenty on action, few in action. *Reflective Pract*, 12, 763–775.
8. Albert A., Lavega-Burgues P., Prat Q. (2021). The Transformation of Conflicts into Relational Well-Being in Physical Education: GIAM Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*, 18, 3, 1071.
9. Comas S. F., Bujosa M. C., Sánchez D. B., Martínez N. M. (2016). Competències bàsiques i educació física: Estudis i investigacions. *Apunts Educ. Física Esports*, 12, 34–43.
10. Pueyo Á. P. (2016). El Estilo Actitudinal en Educación Física: Evolución en los últimos 20 años (The attitudinal style in Physical Education: Evolution in the past 20 years). *Retos*, 15, 207–215.
11. Kirk D. (2013). Educational Value and Models-Based Practice in Physical Education. *Educ. Philos. Theory*, 45, 973–986.
12. Behind the Numbers: Ending School Violence and Bullying. *UNESCO*. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366483>.

13. Granero-Gallegos A., Gómez-López M., Baena-Extremera A., Martínez-Molina M. (2020). Interaction Effects of Disruptive Behaviour and Motivation Profiles with Teacher Competence and School Satisfaction in Secondary School Physical Education. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 114.

14. Bonilla P., Armadans I., Anguera M. T. (2020). Conflict Mediation, Emotional Regulation and Coping Strategies in the Educational Field. *Front. Educ*, 5. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00050/full>.