

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки

Кафедра загальної та соціальної психології

**Соціально-психологічні умови попередження конфліктної взаємодії в
освітньому середовищі закладів вищої освіти**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «магістр»

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

ПОПОВИЧ Тетяни

Науковий керівник

доктор педагогічних наук, професор

Галина ЛЯЛЮК

Рецензент

доктор психологічних наук, доцент

Євген КАРПЕНКО

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« » березня 2025 р., протокол №

завідувач кафедри загальної та соціальної психології

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів 2025

Попович Т. Соціально-психологічні умови попередження конфліктної взаємодії в освітньому середовищі закладів вищої освіти

Кваліфікаційна робота присвячена проблемі вивчення соціально-психологічних умов попередження конфліктної взаємодії в освітньому середовищі закладів вищої освіти. Проведено теоретичний аналіз проблеми конфліктів, конфліктної взаємодії та групової динаміки. Визначено психологічні особливості конфліктної взаємодії у студентських групах. Проведено емпіричне дослідження конфліктної взаємодії у студентському середовищі. Констатовано, що студенти, які переживають тривогу під час конфліктних ситуацій, частіше проявляють агресію або реагують на стресові ситуації більш агресивно. Студенти із високим рівнем тривожності можуть сприймати конфлікти або аналітичні завдання як більш загрозливі, ніж вони є насправді, що посилює стрес і ускладнює чітке та логічне мислення. Розглянуто соціально-психологічні умови попередження та подолання конфліктів у студентських групах ЗВО.

Ключові слова: *конфлікт, конфліктна взаємодія, студенти, міжособистісні відносини, тривожність, агресивність.*

Popovych T. Socio-psychological conditions for preventing conflict interaction in the educational environment of higher education institutions

The qualification work is devoted to the problem of studying the socio-psychological conditions for preventing conflict interaction in the educational environment of higher education institutions. A theoretical analysis of the problem of conflicts, conflict interaction and group dynamics has been conducted. The psychological features of conflict interaction in student groups have been identified. An empirical study of conflict interaction in the student environment has been conducted. It has been found that students who experience anxiety during conflict situations are more likely to show aggression or react to stressful situations more aggressively. Students with a high level of anxiety may perceive conflicts or analytical tasks as more threatening than they actually are, which increases stress and complicates clear and logical thinking. The socio-psychological conditions for preventing and overcoming conflicts in student groups of higher education institutions have been considered.

Keywords: *conflict, conflict interaction, students, interpersonal relationships, anxiety, aggressiveness.*

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	
1.1 Поняття конфлікту в психологічних наукових дослідженнях.....	8
1.2 Психологічні особливості студентської навчальної групи.....	13
1.3 Соціально-психологічні особливості студентської конфліктної взаємодії..	18
Висновок до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СТУДЕНТСЬКИХ НАВЧАЛЬНИХ ГРУПАХ	
2.1 Опис методик та процедура дослідження.....	25
2.2 Аналіз результатів дослідження та їх інтерпретація.....	27
Висновок до розділу 2.....	36
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКИХ ГРУПАХ	
3.1. Стратегії попередження конфліктної поведінки.....	38
3.2. Методи та способи врегулювання конфліктів у студентських групах.....	41
Висновок до розділу 3.....	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Проблема конфліктної взаємодії залишається актуальною протягом усього існування людської цивілізації, оскільки розвиток суспільства постійно супроводжується виникненням і розв'язанням конфліктів. Особливо гостро це проявляється у перехідні та кризові періоди розвитку людства (зокрема, війни та революції є конфліктами найвищого рівня напруженості). Тривалий час основною формою конфліктів вважалася збройна боротьба, що було обумовлено браком цивілізованих механізмів для їх вирішення.

Сучасний воєнний стан в Україні та суперечності суспільства охоплюють політичну, соціально-економічну й духовну сфери життя. Соціальна напруга, як прояв суспільної кризи, може переростати у конфлікти. Теорія конфліктів викликає значний інтерес українських політологів, соціологів, істориків і гуманітаріїв, оскільки питання соціальних, етнічних, релігійних чи політичних конфліктів довгий час залишалися поза увагою. Вивчення причин міжособистісних конфліктів є одним із важливих напрямів, оскільки це дозволяє ефективніше використовувати технології їх розв'язання, враховуючи джерела, прояви та глибину причин таких конфліктів.

Конфлікт визначається вченими як активні дії, спрямовані кожною зі сторін на досягнення своїх цілей, що супроводжуються сильними емоційними переживаннями. Рідко буває так, щоб людина не потрапляла в конфліктну ситуацію; зазвичай, конфлікти призводять до дискомфортних відчуттів, які негативно впливають на здоров'я учасників, і часто не завершуються значними досягненнями для жодної зі сторін.

Групові конфлікти поділяються на внутрішньо-групові, які виникають між членами однієї групи, і міжгрупові, що виникають між різними групами. Внутрішньо-груповий конфлікт є складнішим, оскільки в ньому залучено більше учасників і він пов'язаний з впливом групи на її членів. Група визначається як організована структура людей, які взаємодіють для досягнення спільних цілей, дотримуючись певних правил.

Конфліктність розглядається як постійна риса, що формується на основі природних задатків та соціального досвіду [10]. Недостатня сформованість соціальних навичок також є причиною дискомфорту й конфліктності. Соціальна незахищеність і відсутність соціалізаційних умінь часто підвищують агресивність і прагнення компенсувати незадоволення життям будь-якими засобами. Це дозволяє припустити, що схильність до конфліктності залежить не лише від емоційних та вікових змін, а й від рівня соціалізації в групі [9].

Особливу актуальність набуває дослідження конфліктів у студентському середовищі, яке зазнає впливу глобальних криз в Україні, що змінюють економічно-соціальну й духовну сфери життя. Практика показує, що здатність студентів жити й навчатися в умовах ЗВО, конструктивно співпрацювати та уникати складних ситуацій у міжособистісній взаємодії залежить від їхніх індивідуально-психологічних особливостей та організації навчально-виховного процесу. Це робить дослідження проблеми міжособистісної конфліктної взаємодії студентів у різних життєвих ситуаціях важливим як у теоретичному, так і практичному аспектах.

Аналіз науково-психологічних джерел свідчить, що проблематику міжособистісних стосунків вивчали такі дослідники, як І. Кравець, Г. Ложкін, Н. Пов'якель, Дж. Г. Скотт, В. Семиченко, О. Шаган, М. Примуш, А. Шипілов, Т. Яценко тощо. Проте, незважаючи на значний інтерес до цієї теми, її вивчення у контексті навчальної діяльності залишається недостатнім.

Мета дослідження – теоретико-емпіричне вивчення психологічних особливостей конфліктної взаємодії у студентських групах.
Об'єкт дослідження – конфліктна взаємодія у студентських групах.
Предмет дослідження – психологічні особливості конфліктної взаємодії студентів-психологів у навчальних групах.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз проблеми конфліктів, конфліктної взаємодії та групової динаміки.

2. Визначити психологічні особливості конфліктної взаємодії у студентських групах.
3. Провести емпіричне дослідження конфліктної взаємодії у студентському середовищі.
4. Розглянути соціально-психологічні умови попередження та подолання конфліктів у студентських групах ЗВО.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз, синтез, використання теоретичних джерел (наукових статей українських та зарубіжних авторів); *емпіричні:*

1. Методика К. Томаса для діагностики схильності до конфліктної поведінки.
2. Методика оцінки рівня тривожності Ч. Спілберга, Ю. Ханіна.
3. Методика діагностики агресивності А. Ассінгера.
4. Методика оцінки рівня контактності особистості.

Методи математико-статистичної обробки даних: кореляційний аналіз Спірмена та описова статистика.

Теоретико-методологічна основа дослідження: теоретичні положення проблеми міжособистісних стосунків та конфліктної взаємодії (А. Ассінгером, К. Томас, І. Кравець, Г.Ложкін, Н. Пов'якель, Дж. Г. Скотт, В. Семиченко, О. Шаган, М. Примуш, А. Шипілов, Т. Яценко); особливості міжособистісної взаємодії у студентських групах (А. Коваленко, П. Лузан, І. Русинка, С. Томчук, та ін.).

База дослідження. У дослідженні взяли участь 52 студенти 1-4 курсів Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження та проаналізовані методи розв'язання конфліктів можуть бути використані для створення програм навчання та тренінгів, спрямованих на вирішення конфліктів. Це сприятиме покращенню атмосфери в студентських групах,

зменшенню кількості конфліктних ситуацій, а також вдосконаленню навичок міжособистісної взаємодії та комунікації.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів із висновками до кожного, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СТУДЕНТСЬКИХ НАВЧАЛЬНИХ ГРУПАХ

1.1 Поняття конфлікту, його ознаки, види та способи подолання

Проблема конфліктної взаємодії привертала увагу ще з давніх часів. Її вивченням займалися такі мислителі, як Р. Декарт, І. Кант, Ш.-Л. Монтеск'є, Платон та А. Токвіль. У психології конфлікт розглядався досить широко, привертаючи увагу багатьох науковців. Зокрема, З. Фрейд запропонував концепцію інтрапсихічного конфлікту, що підкреслює боротьбу між Ід, Его та Супер-Его; К. Юнг наголошував на інтеграції протилежностей, таких як особистість і тінь; Е. Берн аналізував міжособистісні конфлікти у соціальних транзакціях.

Вітчизняні й зарубіжні вчені вивчали конфлікт у ракурсі поведінки особистості в конфліктних ситуаціях (Г. Ложкін, Н. Пов'якель тощо), оптимізації поведінки в складних життєвих ситуаціях (М. Литвак, Т. Яценко).

Вивчення літератури з тематики конфліктів варто почати з праць мислителів, які аналізували конфліктну взаємодію в контексті протилежностей. Наприклад, Геракліт описував рух як боротьбу протилежностей, а Арістотель пов'язував джерела конфлікту з відмінностями між людьми, підкреслюючи роль держави у їх розв'язанні. Формування конфліктології як окремої науки почалося у другій половині XX століття з іменами Л. Козера та Р. Дарендорфа, які висунули концепцію позитивно-функціонального конфлікту.

На початку XXI століття конфліктологія набула важливого статусу в науці. Зокрема, Т. Шеллінг отримав Нобелівську премію за концепцію конфліктів у контексті теорії ігор.

У сучасній літературі конфлікт визначається як форма взаємодії, обумовлена реальними чи ілюзорними протиріччями між людьми, що проявляються через емоції. Сам термін походить від латинського слова *conflictus*, що означає "зіткнення"[16].

Сучасний підхід до конфлікту визнає його частково позитивним явищем. Конфлікти сприяють виявленню різних точок зору, принципів та прихованих проблем, а також стимулюють ефективніше прийняття рішень. [7].

Давньогрецькі мислителі ще в античні часи намагалися осмислити природу конфліктів. Анаксимандр стверджував, що всі речі виникають через постійний рух «айперона» – єдиного матеріального початку, з якого виділяються протилежності, а це, своєю чергою, є джерелом конфліктів. Геракліт, інший античний філософ, вважав, що все у світі зароджується через протиборство. Такі міркування стали першими спробами пояснити розвиток конфліктності. Надалі цю тему досліджували філософи різних епох: Фома Аквінський, Френсіс Бекон, Іммануїл Кант, Георг Гегель, Чарльз Дарвін та інші вчені.

На основі конфліктології будується психологія конфліктів, адже проблема конфліктних ситуацій виникає в усіх аспектах людської діяльності – від комерційної та політичної сфер до систем виховання і спілкування [19].

Конфлікт можливий за умови участі двох чи більше сторін, які в процесі протистояння дедалі більше поляризуються, маючи протилежні інтереси. Іншою важливою умовою конфлікту є наявність «дефіциту» – обмеженості матеріальних або духовних ресурсів, через яку не всі можуть задовольнити свої потреби. Дефіцит може стосуватися матеріальних благ, духовних цінностей, професій, робочих місць чи престижних занять. Конфлікт виникає, коли сторони намагаються досягти своїх цілей за рахунок одна одної, а успіх однієї сторони означає невдачу іншої. Важливим фактором конфліктних відносин є влада, яка дозволяє контролювати та спрямовувати поведінку іншої сторони.

Дослідниця О. Чайковська, узагальнюючи визначення конфліктності особистості (М. Пірен, Ю. Черненко), визначає її як системну властивість, що охоплює такі психічні особливості:

1. Неадекватна самооцінка (завищена чи занижена), яка розходиться з оцінками оточення, спричиняючи конфлікти.
2. Прагнення до домінування за будь-яких умов.
3. Консервативне мислення, небажання змінювати застарілі традиції.

4. Надмірна принциповість, прямолінійність у висловлюваннях, прагнення говорити правду в очі, незважаючи на наслідки.
5. Емоційні риси: тривожність, агресивність, упертість, дратівливість [25].

Конфліктність розглядається як постійна риса, що формується на основі природних задатків та соціального досвіду [10]. Недостатня сформованість соціальних навичок також є причиною дискомфорту й конфліктності. Соціальна незахищеність і відсутність соціалізаційних умінь часто підвищують агресивність і прагнення компенсувати незадоволення життям будь-якими засобами. Це дозволяє припустити, що схильність до конфліктності залежить не лише від емоційних та вікових змін, а й від рівня соціалізації в групі [9].

Згідно з дослідженнями, конфліктність особистості часто пов'язана з акцентуаціями характеру, коли одні характерологічні якості розвиваються надмірно, а інші – меншою мірою. Вчені зазначають, що особистості з певними акцентуаціями, такими як демонстративна, педантична, гіпертимічна, ефективно-лабільна та дистимічна, зазвичай більш схильні до конфліктів, ніж представники інших акцентуацій [22].

Конфлікт визначається як активні дії, спрямовані кожною зі сторін на досягнення своїх цілей, що супроводжуються сильними емоційними переживаннями. Рідко буває так, щоб людина не потрапляла в конфліктну ситуацію; зазвичай, конфлікти призводять до дискомфортних відчуттів, які негативно впливають на здоров'я учасників, і часто не завершуються значними досягненнями для жодної зі сторін.

Групові конфлікти поділяються на внутрішньогрупові, які виникають між членами однієї групи, і міжгрупові, що виникають між різними групами. Внутрішньогруповий конфлікт є складнішим, оскільки в ньому залучено більше учасників і він пов'язаний з впливом групи на її членів. Група визначається як організована структура людей, які взаємодіють для досягнення спільних цілей, дотримуючись певних правил [19].

Конфліктна взаємодія визначається як суб'єктивно переживані взаємозв'язки між людьми, що проявляються в їхніх способах взаємних впливів під час спільної діяльності. Вона складається з дій, що включають діючий суб'єкт, об'єкт впливу, метод дії та реакцію індивіда.

Міжгрупові конфлікти виникають між організаціями чи групами з різним або однаковим статусом, впливаючи на сприйняття та поведінку людей. Вони призводять до розділення людей на членів своєї групи та тих, хто належить до іншої групи. Такі поділи можуть ґрунтуватися на статевій чи расовій належності, релігійних переконаннях або приналежності до певних організацій [29].

Міжгрупові конфлікти можуть мати різні наслідки, впливаючи як на окремих людей, так і на групи, які беруть у них участь. Коли група є згуртованою, підготовленою, відданою своїй справі та готовою виконувати інструкції лідера, її результативність підвищується. Однак, коли учасники мають хибні переконання, виявляють негативне ставлення до відмінностей і комунікація між групами зменшується, це може призвести до непорозумінь і конфліктів. Як правило, з розвитком конфлікту формується позиція "ми проти них"[29].

До основних ознак конфлікту в студентських групах належать:

1. Перебування в ситуації, яку учасники сприймають як конфліктну;
2. Неділимість об'єкта конфлікту, тобто він не підлягає поділу між учасниками;
3. Намір учасників продовжувати конфліктну взаємодію для досягнення своїх цілей, а не шукати вирішення проблеми. Якщо конфліктної ситуації не виникає, ймовірність конфлікту невелика. Проте, якщо одна конфліктна ситуація породжує іншу або з'являється кілька таких ситуацій, конфлікт стає неминучим.

Існують різні види конфліктної взаємодії, серед яких основними є:

1. Насильницькі (антагоністичні) конфлікти, у яких вирішення суперечності призводить до руйнування структур усіх учасників, крім одного, який

виходить переможцем (наприклад, поразка супротивника у суперечці або війна);

2. Компромісні конфлікти, що передбачають кілька варіантів вирішення через взаємну зміну цілей або умов взаємодії;
3. Політичні конфлікти, які виникають через суперечки між політичними групами щодо розподілу влади або територій (наприклад, вибори до Верховної Ради);
4. Соціальні конфлікти, що виникають через протиріччя в системі стосунків між людьми або групами, посилюючи протилежні інтереси;
5. Економічні конфлікти, основою яких є суперечності між економічними інтересами;
6. Організаційні конфлікти, що з'являються через ієрархічні відносини або регламентовану діяльність у межах організації [13].

Конфлікти можуть бути шкідливими, оскільки часто призводять до безпорядку, насильства та ускладнюють прийняття важливих рішень. Однак вони також можуть мати позитивний ефект, попереджаючи більш серйозні проблеми, що дозволяє уникнути насильства і вирішувати питання цивілізованим способом, стимулюючи ініціативу та творчість. Також конфлікти можуть допомогти прояснити позиції учасників та визначити їхні інтереси, встановлюючи межі в різних ситуаціях. Конфлікти частіше виникають у людей з негнучким характером, які не сприймають поведінку, що суперечить їхнім принципам і цінностям. Такі люди зазвичай є інертними, повільно адаптуються до нових умов, мало спілкуються і рідко йдуть на компроміси. Деякі вважають, що вирішення конфлікту полягає у ліквідації конфліктної ситуації. Проте, як показує досвід, якщо об'єктивно неможливо подолати конфлікт, важливо бути обережними, щоб не створити інцидент, який може призвести до більш серйозного конфлікту [22].

Підсумовуючи, варто зазначити, що питання конфліктних взаємодій у суспільстві завжди залишалося актуальним і залишається таким, поки існує

цивілізація. Війни, революції, кризи, бунти завжди будуть на передньому плані суспільних процесів, загострюючи критичні моменти.

Конфлікт є найвиразнішим способом вирішення протиріч, що виникають у процесах соціальної взаємодії. Це протистояння між учасниками конфлікту, що зазвичай супроводжується негативними емоціями [4].

Однак, у протилежності до конфлікту, є мир, єдність, згода, співпраця та інтеграція. Правильне визначення конфліктної ситуації відіграє ключову роль у вирішенні конфлікту. Це завдання зазвичай покладається на фахівця, добре знайомого з причинами конфліктів. Таким чином, конфлікт може виявитися дисфункціональним і не набрати достатнього масштабу для створення ситуації, яка дозволить досягти особистісного задоволення та підвищення ефективності групи.

1.2 Психологічні особливості студентської навчальної групи

Студентський період є етапом активного психічного, особистісного та інтелектуального розвитку. Дослідники вважають, що основні досягнення цього віку пов'язані з включенням молоді в різні соціальні групи та освоєнням нових ролей у процесі взаємодії. Взаємодія як процес охоплює діяльність, інформаційний обмін, взаємний вплив, відносини та розуміння. Варто зауважити, що міжособистісна взаємодія є діалектичним процесом, що поєднує дві протилежні тенденції: прагнення до співпраці та інтеграції з одного боку, і до боротьби та розмежування — з іншого. Тому результати цієї взаємодії можуть бути як позитивними (солідарність, зменшення напруженості, схвалення), так і негативними (конфлікти, напруження, антагонізм). Крім того, міжособистісні стосунки можуть призводити до конструктивних чи деструктивних конфліктів. Проблеми в міжособистісній взаємодії можуть заважати ефективному виконанню завдань у різних сферах діяльності (виробничій, педагогічній, військовій тощо) [22].

Вчені визначають "проблемну міжособистісну взаємодію" як негативні зв'язки і дії між людьми, які можуть проявлятися через підозру, недовіру, протиріччя думок, інтриги, конфлікти та агресію [8].

Сучасні дослідження з психології міжособистісних конфліктів виділяють чотири основні групи причин конфліктів: об'єктивні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні.

Т. Гоббс виокремлює три основні психологічні причини конфліктів: суперництво, недовіру, бажання слави, що можна розглядати як початок систематизації причин конфліктної поведінки [34].

Сьогодні вчені визначають ще багато інших психологічних причин конфліктної поведінки.

Зокрема, акцентують увагу на неадекватному сприйнятті інформації як основній причині конфліктів. Багато дослідників вказують на конфлікти, обумовлені соціально-психологічною специфікою студентів, коли їх реакції на зовнішні соціальні фактори є «вибуховими» [34].

Крім того, недостатня підготовленість до студентського життя може призводити до кризових ситуацій, таких як конфлікти цінностей та інтересів. Адаптація до нових умов значною мірою залежить від особистих якостей студента, і не всі навички, здобуті раніше, можуть бути успішними. У навчальних групах часто виникають конфлікти через особистісне суперництво, спортивні досягнення чи невдачі, а також через нездатність налагодити контакти.

Внутрішньогрупові конфлікти можуть послаблювати або зміцнювати структуру групи. Виділяють два рівні прояву конфліктів: рівень свідомості (настрої, установки) і рівень практичних вчинків. Типові конфлікти серед студентів включають труднощі в контактуванні, неадекватне сприйняття, помилки виховання, соціальні суперечності, а також конфлікти між батьками і дітьми [22].

Найбільш поширеними причинами конфліктів є розбіжності в оцінках, ціннісних орієнтаціях, а також погана культура спілкування. Побутові

проблеми, такі як транспортні труднощі, недосипання, відсутність культури побуту в гуртожитках та перевтома, можуть значно вплинути на рівень конфліктності серед студентів.

Причини конфліктів серед студентів можна класифікувати на чотири основні групи: психологічні, соціально-психологічні, організаційно-педагогічні та соціально-економічні. Психологічні особливості учасників групи є одними з найбільш поширених факторів, що призводять до конфліктів [14].

Одні студенти вважають, що конфлікти виникають через різницю у інтересах, цінностях, характерах, темпераментах та поглядах, інші – через нездатність або небажання зрозуміти одне одного, допомогти, поважати чужі думки та інтереси.

Соціально-психологічні причини конфліктів включають низький рівень згуртованості, антипатії, конкуренцію та боротьбу за лідерство в групі [18].

Організаційно-педагогічні фактори включають несправедливе оцінювання викладачами, упереджене ставлення до студентів, що створює труднощі в організації навчальної діяльності [18].

Соціально-економічні причини конфліктів, пов'язані з матеріальним становищем і соціальним статусом, виникають рідше, але можуть спричинити напруження, коли різниця в соціальному становищі студентів стає причиною нерівноправного ставлення [18].

Таким чином, навчання в університеті – це час не лише для здобуття знань і навичок, але й для формування професійної кваліфікації та соціальних взаємодій. Цей період часто супроводжується процесом соціалізації, розвитком особистості, а також змінами в суспільстві, що створюють нові виклики. Студентський вік – це час становлення світогляду, прагнення до незалежності і самовираження. Процес соціалізації студента проходить на фоні психофізіологічного розвитку, що супроводжується трансформацією суспільства, яке приносить нові проблеми [30].

В університеті навчальна група має важливу роль у соціалізації студентів. Спілкуючись між собою, вони розвивають соціальні навички, здобувають нові

соціальні ролі і формують уявлення про свою особистість. Різниця в моральних переконаннях і цінностях часто призводить до конфліктів. У групі встановлюються свої норми і взаємини, які можуть ставати причиною напружених ситуацій.

Конфлікти є невід'ємною частиною студентського життя. В ході дослідження були виявлені три типові стереотипи серед студентів: «грубіян», «жартівник» і «ідеолог», кожен з яких має свою специфіку поведінки в конфліктах. «Грубіян» вирішує проблеми силою, ігнорує інтереси інших, «жартівник» використовує жарти і прізвиська, що призводить до неприємних ситуацій, а «ідеолог» має авторитет і лідерські якості, але використовує їх деструктивно [20].

Дослідження показали, що більшість студентів схильні до вербальної агресії, яка проявляється у формах суперечок, криків, погроз або прокльонів. Це пов'язано з високою тривожністю, депресивністю, заниженим настроєм і невпевненістю. Таким чином, хоча конфлікти неминучі, важливо навчитися застосовувати ефективні стратегії їх врегулювання, щоб конструктивно вирішувати проблеми і зберігати хороші міжособистісні стосунки.

В українській психології велика увага приділяється вивченню соціально-психологічних процесів у студентських колективах та закономірностей їх функціонування. Це поняття виникло на основі досліджень психологічних аспектів навчального процесу та виховання студентів [25].

До основних психологічних характеристик студентської групи належать: інтрагрупова активність, психологічний мікроклімат, референтність групи, лідерство та згуртованість.

Інтрагрупова активність відображає рівень впливу однієї групи на інші, показуючи, як активно вона взаємодіє з іншими об'єднаннями та впливає на них. У студентських групах ця активність може проявлятися у спільних проектах, обміні досвідом і підтримці між учасниками [20].

Психологічний мікроклімат в колективі характеризує емоційну атмосферу, яка зумовлює взаємодію між учасниками групи, їхні настрої, симпатії або

антипатії, а також моральні цінності. Він визначає стереотипи поведінки, установки, способи розв'язання конфліктів і взаємодії в групі. Психологічний клімат є важливим чинником успішної навчально-виховної роботи в студентських колективах [10].

Референтною групою є та, до якої орієнтується індивід, розділяючи її цінності, норми і ідеали. Така група має великий вплив на формування особистості і її поведінку, стаючи еталоном для самооцінки і взаємних оцінок. Ідеальна ситуація, коли актуальна група членства є водночас референтною для всіх її учасників, що сприяє емоційній ідентифікації та обміну відчуттями та емоціями [27].

Лідерство у групі має важливе значення для ефективної діяльності. Лідер, який отримав загальне визнання та здатний вести за собою інших, відіграє активну роль у вирішенні задач групи, організації її діяльності та впливі на прийняття рішень. Лідерство є ключовим чинником у досягненні цілей групи, тому розвиток лідерських якостей є важливим для успіху організацій [21].

Згуртованість групи вказує на рівень співпраці, підтримки та взаємодії між її членами. Висока згуртованість сприяє покращенню комунікації та вирішенню завдань, що дозволяє ефективно працювати над проектами, спільно долати труднощі та підтримувати одне одного. Взаємодія студентів-психологів допомагає обмінюватися ідеями та досвідом, що сприяє розвитку навичок співпраці та вирішенню завдань разом. Згуртованість та взаємодія є основою для успішного навчання, розвитку та досягнення спільних цілей у групі.

Наведені вище аспекти є важливими для ефективної навчально-виховної роботи в студентських групах. Дослідження цієї теми допомагає краще розуміти динаміку групових взаємодій і сприяє поліпшенню комунікації між студентами в університетському середовищі [16].

Сучасне розуміння студентської групи полягає в її здатності бути спільністю та самодостатністю. Така група може самостійно вирішувати внутрішні питання, а її діяльність здебільшого пов'язана із соціальним життям факультету та навчальним процесом, включаючи взаємодію між студентами.

Студентська група є першою реальною малою групою, що виникає в університеті, здатною включати неформальні мікрогрупи. Вона формується у вищих навчальних закладах відповідно до необхідності управління [15].

Студенти, що обирають психологію як професійну сферу, мають певні унікальні риси та особливості. Завдяки своїй емпатії та здатності співпереживати, студенти-психологи виявляють високий рівень чутливості до емоцій та переживань інших. Це є важливим аспектом їх роботи, оскільки спілкування з клієнтами потребує розуміння та підтримки.

Постійний процес саморозвитку є невід'ємною частиною навчання студентів-психологів, які вивчають теорії, практичні методи та техніки для досягнення високого професійного рівня. Це вимагає самодисципліни і внутрішньої мотивації.

Крім того, для студентів-психологів важливими є самоаналіз і рефлексія, адже вони навчаються оцінювати свої дії, реакції та взаємодії з іншими людьми. Це допомагає розвивати професійні навички і підвищувати ефективність роботи.

Психологічна діяльність відома своєю емоційною складністю та виснаженням. Студенти-психологи повинні навчатися стійкості до стресу, конфліктів та невдач. Розуміння людської природи допомагає краще усвідомлювати мотивацію, поведінку та емоції людей, що дозволяє ефективніше вирішувати їхні проблеми та взаємодіяти з ними [22].

1.3 Соціально-психологічні особливості студентської конфліктної взаємодії

Конфліктна поведінка студентів часто привертає увагу оточуючих, зокрема в навчальній та професійній спільноті майбутніх психологів. Це можна пояснити тим, що до студентів зазвичай пред'являються високі вимоги щодо їх поведінки, особливо коли йдеться про здатність ефективно розуміти та вирішувати конфлікти в міжособистісних відносинах. Як майбутні професіонали, студенти можуть сприйматися як експерти з питань взаємодії та

конфліктів. Тому, коли вони демонструють конфліктну поведінку, це може викликати підвищену увагу й реакцію з боку оточення.

Зважаючи на професійний етикет, студенти-майбутні психологи зазвичай свідомі своєї ролі та прагнуть дотримуватися високих етичних стандартів, особливо в питаннях вирішення конфліктів і міжособистісних проблем. Конфліктна поведінка може бути сприйнята як невідповідність очікуванням, особливо якщо студенти не демонструють високий рівень емпатії чи здатності до співпереживання в різних ситуаціях. Однак іноді бувають моменти, коли складно контролювати емоційний стан, і в таких випадках важливим є професійний підхід до розуміння та управління відносинами [12].

Фактори, що стосуються групи, можуть суттєво впливати на частоту виникнення конфліктів. Наприклад, у групах із неясним лідерством або з конфліктними стилями керівництва ймовірність конфліктів вища. Велику роль відіграє склад групи, зокрема різноманітність особистісних типів, цінностей, досвіду та навичок студентів, що можуть впливати на схильність до конфліктів. Великі групи мають більший потенціал для конфліктів через більшу кількість взаємодій та різноманітність потреб і поглядів [29].

Багато науковців вважають, що конфлікт є серйозною ситуацією, яка виникає через зіткнення особистих відносин і усталених норм. Інші визначають конфлікт як ситуацію взаємодії між людьми, де обидві сторони переслідують взаємовиключні цілі або такі цілі, які не можуть бути досягнуті одночасно. Сучасний світ характеризується зростанням напруженості, що призводить до збільшення різноманітних конфліктів. Для того щоб зменшити їх негативні наслідки та максимально використовувати можливості для саморозвитку, закладені в конфліктах, необхідно вивчати їх з різних аспектів [7].

Формування особистості є динамічним і складним процесом, що супроводжується суперечностями та труднощами [13].

Міжособистісні конфлікти в студентському середовищі можуть сприяти формуванню неадекватних психологічних захистів і стереотипів поведінки, що, у свою чергу, знижує працездатність і ставить під сумнів ефективність

навчального процесу. Адаптація до нових умов значною мірою залежить від особистих характеристик студента. Зазвичай студенти використовують стратегії, методи та прийоми, які набули в попередньому досвіді. Тому різниця в моральних установках, нормах, цінностях і поведінці часто призводить до конфліктних ситуацій.

Психологічний вплив визначається як активна діяльність, спрямована на здобуття необхідної інформації або зміну психічного стану чи поведінки особи або групи. Цілеспрямованість передбачає, що суб'єкт впливу має чітке уявлення про свою мету та шлях досягнення змін в об'єкті впливу. Без цього результат методів впливу є малоймовірним [32].

Конфлікти в групах часто виникають через проблеми, що існують навіть до прямого зіткнення учасників. У конфліктних ситуаціях переплітаються соціально-економічні, етичні та інші взаємини, і на їх виникнення впливають особливості організаційної поведінки, зокрема:

- негативні побутові, національні чи інші традиції, що передаються серед учасників;
- проблеми у взаємодії та побуті членів групи;
- домінування аморальних відносин, які можуть виникнути через різні погляди чи суб'єктивні причини;
- недовіра, яка проявляється в надмірному спостереженні;
- упереджене ставлення між студентами;
- існування неофіційних груп з тривалими негативними настроями [32].

Дослідження показують, що основною причиною конфліктів є порушення етичних норм у взаєминах членів організації. Крім того, дослідження психологів і соціологів підтверджують, що морально-психологічний клімат у групах покращується, коли більше людей задоволені своєю діяльністю, а взаємна підтримка розвивається.

Значний внесок у вивчення конфліктних форм поведінки зробили Н. Пов'якель, М. Примуш, А. Шипілов. Проблема конфліктів сьогодні має особливе значення. Раніше суспільство ігнорувало конфлікти, вважаючи, що

соціальна система є безконфліктною. Однак сучасна точка зору стверджує, що життя неможливе без зіткнення ідей і цілей, як окремих людей, так і суспільств. У вивченні конфліктної поведінки ще не до кінця з'ясовані вікові особливості, зокрема у підлітків [28].

У юнацькому віці міжособистісні конфлікти виконують важливу роль, виступаючи як засіб самоствердження особистості та формування активної позиції у взаємодії з навколишнім світом. Це саме той період, коли формуються конфлікти, що сприяють становленню та самоствердженню особистості. Згідно з поглядами відомого британського філософа Т. Гоббса, основними психологічними причинами конфліктів є змагання, недовіра та прагнення до слави. Гоббс пов'язує ці фактори з індивідуальними потребами, інтересами та цілями, що, на наш погляд, може стати основою для систематизації психологічних причин конфліктної поведінки [26].

Недостатня теоретично-практична підготовка до нових умов життя в студентському середовищі призводить до кризи життєвих орієнтирів, конфлікту цінностей та інтересів, що викликає значні девіації у соціальній поведінці [30].

Навчальні групи не лише задовольняють потребу в приналежності, але й надають своїм членам важливу інформацію, підтримку чи соціальну допомогу. Теорія соціальних порівнянь Л. Фестінгера стверджує, що люди часто об'єднуються з іншими, щоб оцінити правильність своїх переконань і поглядів. Дослідження С. Шахтера показало, що в стресових ситуаціях люди віддають перевагу очікуванню в компанії інших, адже це допомагає їм впоратися з невизначеністю [24].

Конфліктна взаємодія у навчальній групі може бути як викликом, так і можливістю для збагачення досвіду студента-психолога. Це може стати досягненням лише в тому випадку, якщо конфлікт сприяє навчальному процесу, розвитку або формуванню важливих навичок для особистісного зростання, або ж створює виклики, що вимагають адаптивності та стійкості.

Дослідження конфлікту в контексті взаємодії студента є важливим, оскільки конфлікти часто визначають процес особистісного розвитку.

Позитивний досвід успішного вирішення конфліктів на етапі їх виникнення є важливою складовою професійного становлення молодого фахівця.

Висновок до розділу 1

Конфлікт є найвиразнішим способом вирішення протиріч, що виникають у процесах соціальної взаємодії. Це протистояння між учасниками конфлікту, що зазвичай супроводжується негативними емоціями. Правильне визначення конфліктної ситуації відіграє ключову роль у вирішенні конфлікту. Конфлікт може виявитися дисфункціональним і не набрати достатнього масштабу для створення ситуації, яка дозволить досягти особистісного задоволення та підвищення ефективності групи.

Поняття конфлікту відіграє важливу роль у розумінні групової динаміки, зокрема серед студентів-психологів, оскільки він може стати потужним стимулом для особистісного зростання та розвитку важливих професійних навичок. Якщо конфлікт ефективно вирішується, це може сприяти покращенню навичок вирішення проблем, розвитку емоційного інтелекту та згуртованості групи.

Студенти-майбутні психологи мають специфічні психологічні характеристики, такі як підвищена емпатія, аналітичне мислення та схильність до самоспостереження, що дозволяє їм ефективно справлятися з конфліктами в групі. Ці характеристики допомагають не лише в розв'язанні конфліктів, але й у розвитку здатності до глибокого самоусвідомлення та кращого розуміння міжособистісних стосунків, що є важливими аспектами їх майбутньої професійної діяльності.

Конфліктна поведінка може бути сприйнята як невідповідність очікуванням, особливо якщо студенти не демонструють високий рівень емпатії чи здатності до співпереживання в різних ситуаціях. Однак іноді бувають моменти, коли складно контролювати емоційний стан, і в таких випадках важливим є професійний підхід до розуміння та управління відносинами.

Участь у конфлікті дозволяє студентам розвивати стійкість, емоційну грамотність і комунікативні навички, необхідні для професійної діяльності психолога. Спільне вирішення конфліктів допомагає формувати почуття спільності та взаємної поваги серед студентів, що є важливим для підтримки здорового психологічного клімату в навчальній групі.

Уміння орієнтуватися у конфлікті та керувати ним є важливим інструментом не лише для особистого розвитку студентів, але й для їх професійного життя, оскільки вміння ефективно управляти людськими взаємодіями є ключовим аспектом роботи психолога. Це підкреслює роль конфлікту як формувального елемента в освітньому процесі студентів-психологів, що дозволяє їм не лише отримати теоретичні знання, але й практичні навички для майбутньої роботи.

Міжособистісні конфлікти в студентському середовищі можуть сприяти формуванню неадекватних психологічних захистів і стереотипів поведінки, що, у свою чергу, знижує працездатність і ставить під сумнів ефективність навчального процесу. Адаптація до нових умов значною мірою залежить від особистих характеристик студента. Зазвичай студенти використовують стратегії, методи та прийоми, які набули в попередньому досвіді. Тому різниця в моральних установках, нормах, цінностях і поведінці часто призводить до конфліктних ситуацій.

Фактори, що стосуються групи, можуть суттєво впливати на частоту виникнення конфліктів. У групах із неясним лідерством або з конфліктними стилями керівництва ймовірність конфліктів вища. Велику роль відіграє склад групи, зокрема різноманітність особистісних типів, цінностей, досвіду та навичок студентів, що можуть впливати на схильність до конфліктів. Великі групи мають більший потенціал для конфліктів через більшу кількість взаємодій та різноманітність потреб і поглядів.

Актуальним завданням залишається розробка спеціалізованих інструментів для діагностики та попередження таких проблем. Це дозволить не лише ідентифікувати потенційно проблемні сфери міжособистісної взаємодії,

але й створити ефективні методи їх вирішення, що забезпечить покращення психологічного клімату в студентських групах та сприятиме загальному розвитку студентів як майбутніх фахівців.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У СТУДЕНТСЬКИХ НАВЧАЛЬНИХ ГРУПАХ

2.1 Опис методик та процедура дослідження

Емпіричне дослідження психологічних особливостей конфліктної взаємодії у студентських навчальних групах було проведено в межах навчального процесу ННІУПБ. У дослідженні взяли участь студенти віком від 18 до 22 років, серед яких 52 особи — майбутні психологи ЛьвДУВС.

Для аналізу було обрано такі методики:

1. *Методика К. Томаса для діагностики схильності до конфліктної поведінки.* Ця методика містить ряд тверджень, за допомогою яких можна визначити особливості поведінки у конфліктних ситуаціях. У кожному з двох варіантів («А» і «Б») респондент обирає відповідь, яка найбільше відображає його власні погляди або думки. Результати оцінюються за п'ятьма шкалами: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення і пристосування. Бал оцінюється за принципом 1 (якщо відповідає ключу) чи 0 (якщо не відповідає). Ця методика дає можливість визначити стиль поведінки в конфлікті, що дозволяє краще розуміти власні реакції та ефективно управляти конфліктами.

2. *Методика діагностики рівня тривожності Ч. Спілберга та Ю. Ханіна.* Цей тест дозволяє оцінити рівень тривожності особи в момент проведення дослідження. Тест складається з 20 запитань, що оцінюють реактивну тривожність, а результати підраховуються за визначеними формулами. Рівень тривожності інтерпретується так: до 30 — низька, 31-45 — помірна, понад 46 — висока тривожність. Методика допомагає виявити джерела стресу та розробити стратегії подолання тривоги.

3. *Методика діагностики агресивності А. Ассінгера.* Ця методика оцінює загальний рівень агресивності особистості, її спрямованість і здатність до коректної взаємодії з іншими. Респонденти обирають відповіді на ряд тверджень, що найбільше відповідають їхнім думкам. Результати оцінюються

за шкалами: від 45 балів і більше — свідчить про неврівноваженість і жорстокість; від 36 до 44 балів — помірна агресивність і хороші соціальні навички; 35 балів і менше — високий рівень миролюбства і низька впевненість у своїх силах.

4. *Методика оцінки рівня контактності особистості* передбачає вибір однієї з наведених відповідей на кожне запитання тесту. Для обробки результатів підраховують суму балів. Відповіді «А» на твердження 2, 5, 7, 8, 10 оцінюються 2 балами, а відповіді «Б» на твердження 1, 3, 4, 6, 9 — 1 балом. Результати інтерпретуються таким чином:

- Менше ніж 5 балів: Цей показник свідчить про лагідність, відсутність заздрощів, легкість у комунікації, схильність до досягнення складних і перспективних цілей. Негативні емоції швидко зникають, і людина здатна без образ відновлювати контакт навіть з тим, хто її образив.

- Від 6 до 12 балів: Це свідчить про достатню гнучкість у стосунках з іншими людьми, хоча можуть бути труднощі у зміні думки про когось, якщо це не підтверджено очевидними фактами. Присутня відкритість до компромісів, а конфлікти сприймаються як тактика, а не спосіб життя.

- Від 13 до 20 балів: Вказує на обережність, недовірливість і підозрілість. Людина здатна управляти оточуючими, особливо в ділових стосунках.

- Більше ніж 20 балів: Це сигналізує про конфліктність як спосіб життя і про труднощі у встановленні позитивних взаємин.

Цей тест дозволяє визначити відкритість людини до соціальних контактів, її рівень емпатії та стресостійкості на даний момент.

2.2 Аналіз результатів дослідження та їх інтерпретація

Група досліджуваних складається з 52 респондентів віком від 18 до 22 років, серед яких 49 жінок і 3 чоловіків (див. Рис. 2.1, Рис. 2.2).



Рис. 2.1 Розподіл досліджуваних за статтю

Досліджуваним було запропоновано заповнити анкети через онлайн-платформу на базі Google Forms. У процесі заповнення анкет та опитувальників їм було наголошено на анонімності отриманих результатів, а також зазначено, що не існує правильних чи неправильних відповідей.

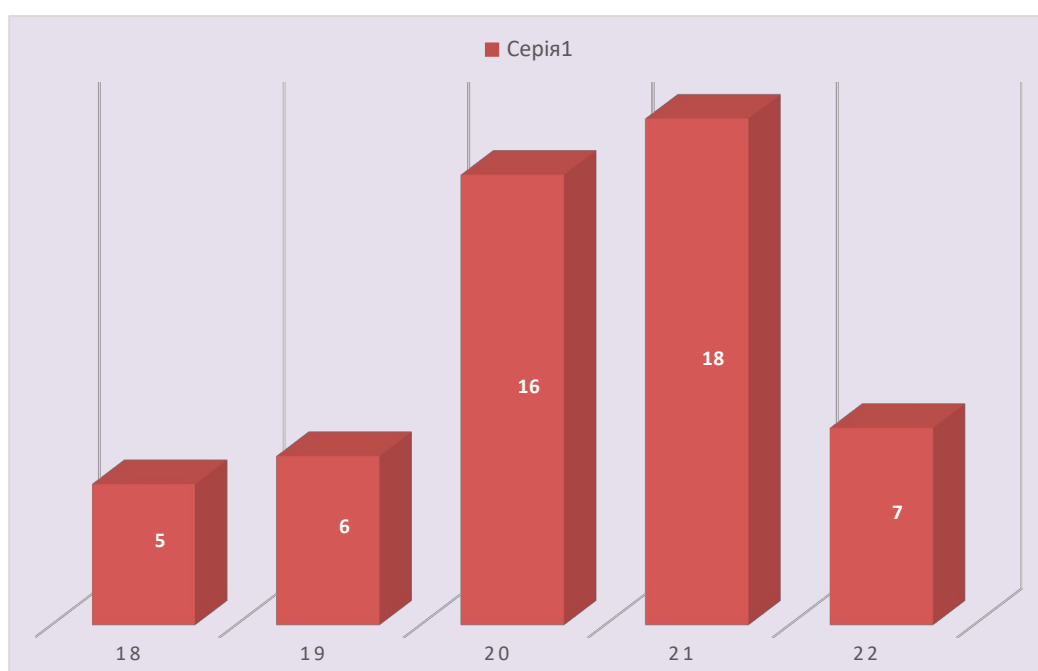


Рис. 2.2 Віковий розподіл респондентів

Основна частка досліджуваних складається з осіб віком 21 рік, які становлять 34,6% від загальної кількості. Спершу ми провели методику К. Томаса для діагностики схильності до конфліктної поведінки, а також досліджено способи вираження конфліктності у респондентів. Результати дослідження представлені на Рис. 2.3 та Рис. 2.4.

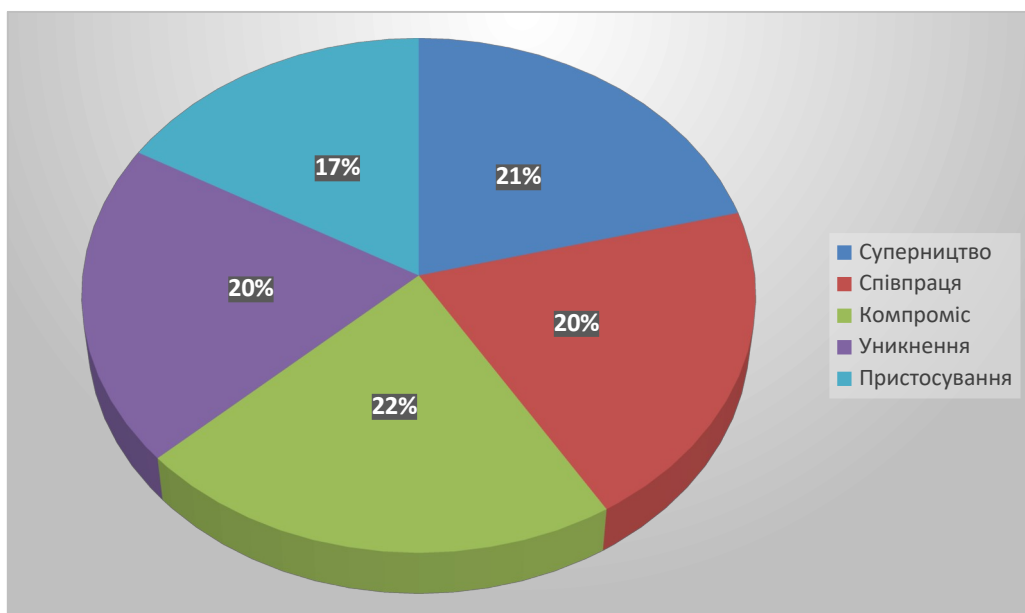


Рис. 2.3 Діагностика схильності до конфліктної поведінки

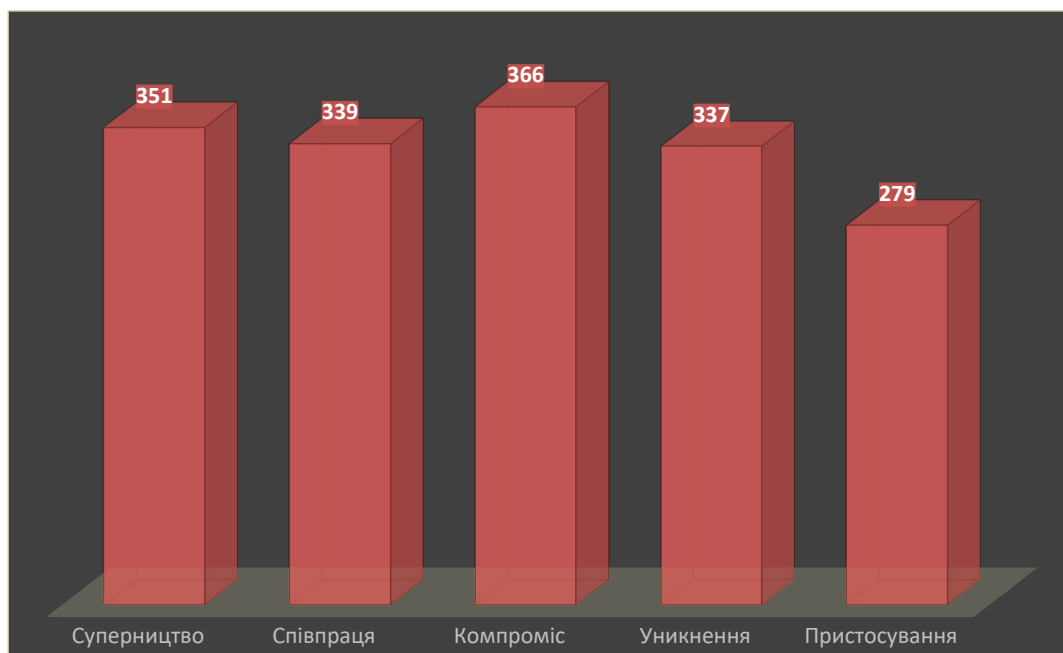


Рис. 2.4 Шкала вираженості конфліктної поведінки

За результатами дослідження, представленими на рисунках, можна зробити наступний висновок. Дослідження демонструє схильність осіб до різних стратегій управління конфліктами згідно з методикою К. Томаса.

Показник суперництва (351, 21%) свідчить про значну схильність досліджуваних до конфліктної поведінки, коли вони прагнуть досягти своїх цілей за рахунок інших, навіть якщо це призводить до суперечок чи конфліктів.

Рівень співпраці (339, 20%) вказує на високий рівень схильності студентів-психологів до співпраці та пошуку взаємовигідних рішень у конфліктних ситуаціях. Вони більше орієнтовані на спільне досягнення мети, ніж на підкорення інших.

Показник компромісу (366, 22%) отримав найвищий бал, що свідчить про здатність досліджуваних до досягнення компромісу в конфліктних ситуаціях. Вони відкриті до пошуку середнього шляху, що задовольняє обидві сторони.

Рівень уникнення (337, 20%) вказує на схильність досліджуваних до уникання конфліктів або пошуку шляхів їх запобігання, коли це можливо. Це може бути перевагою у групі, оскільки вони можуть уникати протистояння.

Показник пристосування (279, 17%) є найнижчим, що свідчить про меншу схильність до пристосування в конфліктних ситуаціях. Студенти-психологи можуть бути менш гнучкими та більш наполегливими в досягненні своїх цілей.

Отже, за результатами дослідження першої методики К. Томаса, можна визначити найбільш й найменш ефективні аспекти управління конфліктами, які потребують уваги та підтримки для покращення міжособистісних відносин у навчальному середовищі.

На другому етапі дослідження була проведена методика для оцінки рівня тривожності за Спілбергом-Ханінім. Результати цього етапу дослідження відображено на рисунку 2.5.

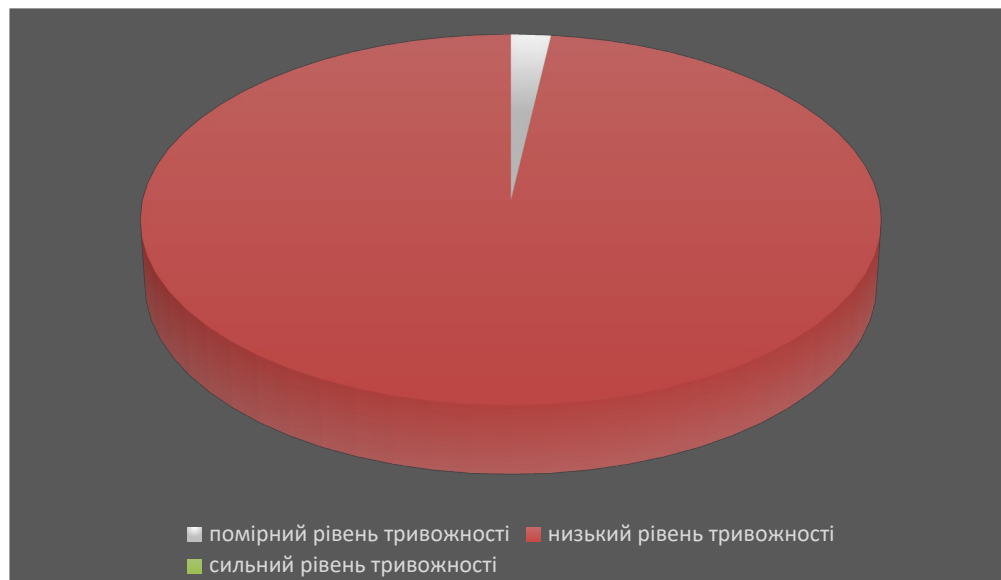


Рис. 2.5 Шкала рівня ситуативної тривожності

За результатами дослідження можна зробити висновок, що у студентів-психологів переважає низький рівень тривожності, який зафіксовано у 51 учасника з 52. Також спостерігається помірна тривожність лише в одного респондента, тоді як високий рівень тривожності не виявлено у жодного учасника.

Ці результати можуть свідчити про загальну відсутність або дуже низький рівень тривожності у респондентів. Особи з таким рівнем тривожності зазвичай ефективно керують стресом і добре адаптуються до нових ситуацій без значних труднощів. Це може також вказувати на високий рівень самоконтролю та здатність зберігати емоційну стабільність, навіть у стресових умовах.

З соціальної точки зору, люди з низьким рівнем тривожності, як правило, мають високу схильність до соціальної взаємодії та можуть бути більш відкритими в спілкуванні з іншими, порівняно з тими, хто має високий рівень тривожності.

Проте низький рівень тривожності може мати й інше тлумачення. Такий показник інколи може свідчити про недооцінку небезпеки або власних можливостей у стресових ситуаціях, що можуть ставити під загрозу життя та безпеку людини. В окремих випадках низька тривожність може бути проявом

депресивного стану з низьким рівнем мотивації, або результатом витіснення високої тривоги з метою продемонструвати себе в "кращому світлі".

Отже, хоча низький рівень тривожності може свідчити про спокій і впевненість у власних силах, важливо пам'ятати, що за таким рівнем може приховуватись витіснення високої тривожності.

На третьому етапі роботи була проведена методика для діагностики агресивності за А. Ассінгером, яка дозволяє визначити загальний рівень агресивності, спрямованість агресії та рівень коректності у соціальних контактах. Результати дослідження зображені на рисунку 2.6.

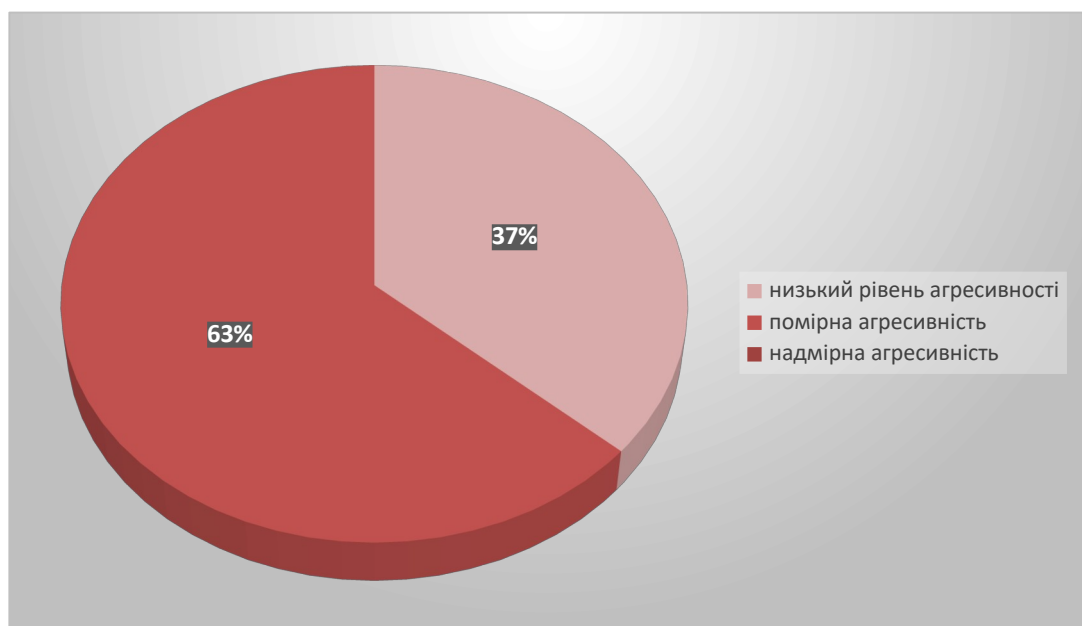


Рис. 2.6 Діагностика рівня проявів агресивності

За результатами проведеної методики спостерігається, що найбільша частка студентів має помірний рівень агресивності, який складає 63%, тоді як 37% мають низький рівень агресивності.

Низький рівень агресивності у 37% студентів-психологів може свідчити про те, що ця група респондентів рідше проявляє агресивні поведінкові реакції. Це може бути пов'язано з їхнім глибоким розумінням психологічних механізмів агресивності та здатністю ефективно контролювати свої емоції і реагувати на конфлікти. Такі студенти часто виявляють миролюбність, що може бути результатом низької впевненості в собі, хоча це не означає, що вони не мають

почуття гідності або не здатні захищати себе. Скоріше, вони схильні уникати конфліктів, оскільки цінують спокій та гармонію в оточуючому середовищі.

Помірний рівень агресивності, який виявили 63% учасників дослідження, свідчить про наявність середнього рівня агресивних тенденцій серед більшості студентів. Це може бути результатом різних факторів, таких як стрес, соціальне середовище чи індивідуальні особливості.

Водночас помірна агресивність не завжди є проблемою, хоча вона потребує уваги та регулювання для уникнення можливих негативних наслідків. Люди з таким рівнем агресивності часто мають здорове честолюбство та впевненість у собі, що сприяє їхньому успіху в житті.

Необхідно відзначити, що відсутність студентів із високим рівнем агресивності (0%) є досить незвичайним результатом, оскільки навіть мала кількість людей зазвичай проявляє високу агресивність. Це може бути зумовлено характеристиками вибірки, соціальним статусом групи, культурними або релігійними впливами, або ж специфікою методики діагностики агресивності за А. Ассінгером.

Четвертим етапом роботи стало дослідження оцінки рівня контактності особистості. Результати цього етапу представлені на рисунку 2.7.

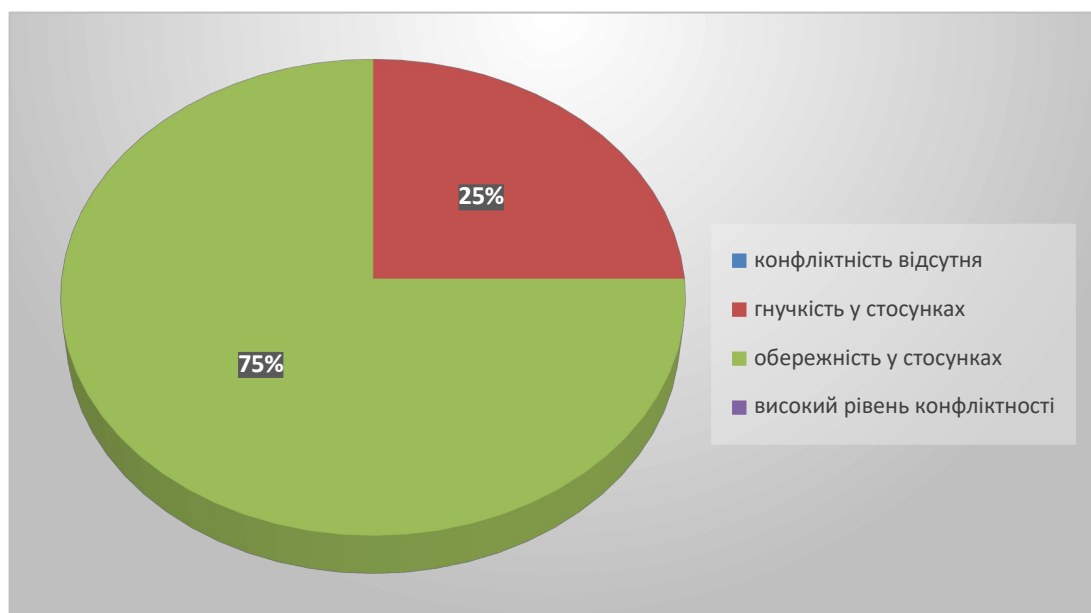


Рис. 2.7 Діагностика рівня контактності особистості

Згідно з отриманими результатами за даною методикою спостерігаються такі рівні контактності:

- Конфліктність відсутня — 0%;
- Гнучкість у стосунках — 25%;
- Обережність у стосунках — 75%;
- Високий рівень конфліктності — 0%.

Результати діагностики рівня контактності серед студентів-психологів свідчать про важливі аспекти їхніх міжособистісних взаємодій. Відсутність конфліктності (0%) вказує на те, що серед студентів немає осіб, які демонструють високий рівень конфліктності у взаємодіях. Це може свідчити про здатність студентів знаходити компроміси, ефективно вирішувати конфлікти або ж уникати їх у необхідних ситуаціях. Негативні емоції швидко проходять у таких людей, і вони спокійно відновлюють контакт із тими, хто їх образив.

Результат «гнучкість у стосунках — 25%» вказує на те, що певна частина студентів проявляє гнучкість у взаємодії. Це означає, що вони здатні адаптувати свої підходи до комунікації в залежності від ситуації, що сприяє покращенню міжособистісних стосунків. Ці люди відкриті до компромісів, а конфліктність сприймають швидше як тактику, а не як постійний стиль взаємодії.

Результат «обережність у стосунках — 75%» може свідчити про недовірливе та підозріле ставлення. Високий відсоток студентів з обережністю у стосунках означає, що вони уважно підходять до своїх міжособистісних взаємодій, не допускаючи можливості бути беззахисними. Вони можуть очікувати конфлікти і навіть ініціювати їх, щоб зберегти контроль. Проте обережність часто допомагає приймати обґрунтовані рішення та уникати непорозумінь, сприяючи ефективній комунікації.

Щодо «високого рівня конфліктності — 0%», результат свідчить про відсутність студентів з високим рівнем конфліктності. Це може свідчити про високу культуру співпраці в групі, де кожен член цінує інших та прагне

досягати спільних цілей без конфліктів і суперечок. Це також може означати, що в групі немає осіб, які виявляють агресивне чи конфліктне ставлення, що створює сприятливу атмосферу для взаємодії.

Таким чином, результати за чотирма методиками дозволяють краще зрозуміти динаміку міжособистісних взаємодій серед студентів-психологів і можуть бути використані для розвитку навичок ефективної комунікації в групах. Для виявлення зв'язків між схильністю до тривожності, агресивності та рівня контактності особистості було застосовано кореляційний аналіз із використанням критерію Спірмена [Див. Табл. 2.1, Додаток А].

			Тривожність	Агресивність	Контактність	Сума (тривожність)	Е1 (тривожність)	Е2 (тривожність)
Spearman's rho	Тривожність		--					
	Агресивність		-0,185	--				
	Контактність		0,215	-0,029	--			
	Сума (тривожність)		-,476**	,398**	0,076	--		
	Е1 (тривожність)		-0,101	,423**	0,148	,902**	--	
	Е2 (тривожність)		-,476**	,398**	0,076	1,000**	,902**	--

Табл. 2.1 Кореляційний аналіз Спірмена

Згідно з результатами кореляційного аналізу Спірмена, виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем тривожності та агресивності ($r = 0,398$, $p \leq 0,01$). Це свідчить про наявність помірного позитивного зв'язку між цими змінними, що означає, що з підвищенням рівня тривожності зростає ймовірність збільшення агресивності. Значення $p \leq 0,01$ підтверджує, що цей зв'язок має високу статистичну значущість.

Цей результат не дає конкретних вказівок щодо причинно-наслідкових відносин, але вказує на наявність певного статистично значущого зв'язку між рівнем тривожності та агресивності. Тобто студенти з вищим рівнем тривожності, ймовірно, будуть проявляти більшу агресивність. Наприклад, ті студенти, які відчують тривогу в конфліктних ситуаціях, можуть бути схильні до агресивної поведінки або реакцій на стресові ситуації.

Тривога активує механізм «боротьба або втеча», що є природною реакцією організму на загрози. В умовах тривоги організм може готуватися до агресивної відповіді як способу самозахисту, що веде до підвищеного збудження і готовності до агресії в конфліктах. Попередній досвід стресових ситуацій також може формувати агресивну поведінку як стратегію подолання через навчання.

Також виявлено негативний зв'язок між шкалою тривожності «Е2» та кінцевою формулою ($r = -0,476$, $p \leq 0,01$). Це свідчить про помірний обернений зв'язок: зі збільшенням рівня тривожності зменшується ефективність формулювання кінцевих висновків або результатів у психологічних аналітичних завданнях. Значення $p \leq 0,01$ підтверджує статистичну значущість цього зв'язку.

Тривога може заважати когнітивним процесам, таким як увага, пам'ять або вирішення проблем. Високий рівень тривоги може відволікати когнітивні ресурси, спрямовуючи їх на управління тривогою, а не на виконання завдання. Це може призвести до труднощів у критичному мисленні і формулюванні точних висновків, особливо в ситуаціях стресу або конфлікту. Студенти з високим рівнем тривожності можуть сприймати завдання як більш загрозливі, ніж вони є насправді, що призводить до посиленого стресу і когнітивних труднощів.

Висновок до розділу 2

У дослідженні взяли участь 52 респонденти — студенти, майбутні психологи, віком від 18 до 22 років. Це дозволило дослідити психологічні особливості конфліктної взаємодії студентів-психологів у навчальних групах.

Результати емпіричного дослідження дозволили визначити рівень схильності до конфліктної поведінки, оцінити рівень тривожності, діагностувати показник агресивності та дослідити рівень контактності серед студентів-психологів.

Для аналізу взаємозв'язків між тривожністю, агресивністю та контактністю особистості був застосований кореляційний аналіз за критерієм Спірмена. Це виявило статистично значущий зв'язок між рівнем тривожності та агресивності, що свідчить про підвищену тривожність серед студентів, яка може спричиняти підвищену агресивність у конфліктних ситуаціях.

Студенти, які переживають тривогу під час конфліктної взаємодії, схильні до більш агресивних реакцій або сильніше реагують на стресові ситуації порівняно з тими, хто не відчуває тривоги.

Тривога може заважати когнітивним процесам, таким як увага, пам'ять або вирішення проблем. Високий рівень тривоги може відволікати когнітивні ресурси, спрямовуючи їх на управління тривогою, а не на виконання завдання. Це може призвести до труднощів у критичному мисленні і формулюванні точних висновків, особливо в ситуаціях стресу або конфлікту. Студенти із високим рівнем тривожності можуть сприймати завдання як більш загрозливі, ніж вони є насправді, що призводить до посиленого стресу і когнітивних труднощів.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКИХ ГРУПАХ

1.1 Стратегії попередження конфліктної взаємодії

Історія людства показує, що соціальні конфлікти існували завжди, тому проблеми конфліктів і конфліктних ситуацій були і залишаються об'єктом наукових досліджень. У різних філософіях та світових релігіях часто можна зустріти уявлення про конфлікт між силами добра і зла, порядку та хаосу. Конфлікт не завжди є об'єктивним протиріччям між сторонами. Якщо одна зі сторін вважає, що існує конфлікт, вона може обрати одну зі стратегій конфліктної поведінки, і в кінцевому результаті виникає конфлікт, навіть якщо на початку не було об'єктивного протиріччя [21]..

Термін «соціологія конфлікту» вперше ввів німецький соціолог Георг Зіммель, який вважав конфлікт неминучим у суспільстві та однією з основних форм взаємодії між індивідом і суспільством. Зіммель розглядав конфлікт не лише як зіткнення інтересів, а й як прояв притаманної людям ворожості у відносинах. Представники Чиказької школи соціології, зокрема Роберт Езра Парк, Ернест Уотсон Берджесс та Албіон Вудбері Смолл, також досліджували конфлікти в суспільстві, виділяючи чотири основні взаємопов'язані типи взаємодії: конкуренція, конфлікт, пристосування та асиміляція [21]..

У конфліктних ситуаціях важливо вчасно розпізнати суперечність і передбачити динаміку конфлікту, аби правильно і оперативно реагувати. Наприклад, конфлікт між студентами у групі може погіршитися, якщо його не помітити і не вжити заходів, що призведе до агресії. Проте, якщо конфлікт буде виявлений своєчасно, є шанс зменшити його негативні наслідки, розпочавши переговори і спрямовуючи ситуацію в конструктивне русло [21]..

Ознаки конфлікту в студентських групах включають:

1. Наявність ситуації, яку учасники сприймають як конфліктну.

2. Неподільність об'єкта конфлікту, тобто неможливість поділу між учасниками.

3. Бажання учасників продовжувати конфліктну взаємодію, а не шукати вирішення ситуації [21]..

Згідно з британським філософом Томасом Гоббсом, три основні психологічні причини конфлікту — це змагання, недовіра та прагнення до слави, що він пов'язує з індивідуальними потребами та цілями. Це може стати відправною точкою для систематизації психологічних причин конфліктної поведінки.

Недостатність теоретичної та практичної підготовки студентів до нових умов життя може призвести до кризи життєвих орієнтирів, конфлікту цінностей та девіацій у соціальній поведінці. Навчальні групи не лише задовольняють потребу в приналежності, але й надають своїм учасникам інформацію, підтримку та соціальні ресурси.

Міжгрупові конфлікти можуть мати різні наслідки, впливаючи як на окремих осіб, так і на цілі групи, які беруть участь у конфлікті. Коли група є згуртованою, підготовленою, відданою меті та готовою слідувати вказівкам лідера, її ефективність зростає. Однак, коли люди мають неправильні переконання, ставляться до інших негативно, а спілкування між групами обмежене, це може призвести до непорозумінь і конфліктів. Зазвичай, коли конфлікт загострюється, формується і зміцнюється позиція «ми проти них» [21]..

Варто зазначити, що якщо конфліктної ситуації не існує, то ймовірність виникнення конфлікту є мінімальною. Однак, якщо одна конфліктна ситуація породжує іншу або з'являються кілька таких ситуацій одночасно, конфлікт стає неминучим.

Конфлікти є природною частиною життя будь-якої колективної одиниці, будь то група чи організація. Вони властиві навіть найуспішнішим компаніям. Запобігти конфліктам часто не вдається, коли індивідууми не готові вирішувати суперечки, як між колегами, так і в межах групи. Правильно обрана стратегія

дозволяє не лише нейтралізувати конфлікт, але й перевести його в конструктивне русло.

Для ефективної комунікації під час вирішення конфлікту важливо:

1. Описати ситуацію таким чином, щоб співрозмовник побачив її вашими очима. Наприклад, «Так сталося, що...» або «З мого боку це виглядає так, ніби...»

2. Для комунікації важливо використовувати стратегію «я-повідомлень», запропоновану американським психологом Маршалом Розенбергом у книзі «Ненасильницьке спілкування». Це допомагає ефективно і швидко показати конфлікт з іншої точки зору співрозмовнику. Наприклад: «Я думаю, що ти зараз помиляєшся» або «Мені здається, ти мене неправильно зрозумів». Також важливо уникати заяв типу «Ти помиляєшся» або «Ти маєш упереджене ставлення», оскільки це може бути сприйнято як напад чи нова образа.

3. Наступним кроком є чітке озвучення своїх потреб чи цілей. Наприклад: «Нам потрібно вирішити цю ситуацію, оскільки вона впливає на моє самопочуття та настрій».

4. Необхідно підтримувати свою позицію аргументами та поясненнями. Наприклад, можна сказати: «Нам потрібно більше часу для розробки нового продукту, аби забезпечити високу якість нашої роботи та мати можливість перейти до наступних завдань». Під час обговорення важливо нагадувати про мету зустрічі: «для покращення взаємин», «для створення комфортних умов», «для досягнення хороших результатів» тощо.

5. Наступним кроком важливо запропонувати можливі варіанти. Наприклад: «Давайте поділимося своїми поглядами на цю ситуацію та разом знайдемо рішення. Я можу почати і запропонувати свої ідеї, а потім ти поділишся своїм баченням» або «Чи можемо вирішити проблему, якщо зробимо так?». Пропонуючи свої варіанти та даючи можливість висловитись співрозмовнику, ми демонструємо, що налаштовані на пошук оптимального рішення для обох сторін, а не на конфлікт, який лише погіршить стосунки [21].

3.2 Методи та способи врегулювання конфліктів у студентських групах

Конфлікт є найвиразнішим способом вирішення протиріч, що виникають у процесі соціальної взаємодії. Це протистояння між учасниками конфлікту, яке зазвичай супроводжується негативними емоціями. Однак, у протилежності до конфлікту, є мир, єдність, згода, співпраця та інтеграція. Правильне визначення конфліктної ситуації відіграє ключову роль у вирішенні конфлікту. Це завдання зазвичай покладається на фахівця, добре знайомого з причинами конфліктів. Таким чином, конфлікт може виявитися дисфункціональним і не набрати достатнього масштабу для створення ситуації, яка дозволить досягти особистісного задоволення та підвищення ефективності групи.

Коли конфлікт загострюється і виникають сильні емоції, активується амигдала — частина мозку, яка відповідає за емоції і стимулює реакції «бий», «біжи» чи «замри». Однак для розв'язання конфлікту амигдала не є найбільш корисною.

В такому випадку необхідна префронтальна кора, яка відповідає за раціональне мислення. Вона добре реагує на зміни в оточенні, тому для того, щоб перейти до раціонального режиму, можна змінити простір. Наприклад, вийти в іншу кімнату, зробити кілька фізичних вправ або піти на прогулянку.

Також корисно застосовувати діафрагмальне «дихання животом», яке допоможе переключити увагу, вирівняти дихання і нормалізувати серцевий ритм. Для цього необхідно:

1. Лягти або сісти в зручну позу, не обмежуючи рухи діафрагми.
2. Покласти руку на живіт і повільно вдихати через ніс, рахуючи від 1 до 4, при цьому живіт має надуватися.
3. Затримати дихання, рахуючи від 1 до 2.
4. Повільно і рівно видихати, рахуючи від 1 до 6.

5. Повторити вправу 5–7 разів, зосереджуючись на диханні і рахуванні.

Загалом вчені пропонують шість основних правил для ефективного вивчення конфліктної ситуації:

1. Конфлікт — це ситуація, яку необхідно долати.
2. Конфлікт виникає разом з інцидентом, а ситуація передуює конфлікту.
3. Опис конфліктної ситуації має на меті вказати, як поводитися та що робити в цій ситуації.
4. Важливо задавати собі питання «чому?» і розмірковувати над ним, поки не буде знайдена основна причина конфлікту.
5. Конфліктну ситуацію варто формулювати власними словами, уникаючи прямого повторення фраз із опису.
6. Формулювання причин конфлікту повинно бути лаконічним, з мінімумом слів [27].

Отже, конфлікт може бути дисфункціональним і не досягти необхідної інтенсивності, щоб перерости в конструктивне розв'язання проблеми, що принесе особисте задоволення та ефективність для групи.

Важливим елементом у конфліктній взаємодії є техніка «Емпатійне слухання». Для будь-якої людини в такій ситуації критично важливо, щоб її почуття були зрозумілі та поділені іншими. Ключовим є розуміння емоцій співрозмовника та співпереживання з ним. Це уважне слухання може приносити полегшення і відкривати нові можливості для розуміння та зміни поглядів на ситуацію [15].

Управління конфліктами полягає в цілеспрямованому впливі на процеси конфліктних взаємодій з метою конструктивного вирішення проблем. Керування конфліктами повинно врівноважувати два аспекти цього соціального явища: конструктивний і руйнівний.

Управління конфліктами включає:

- Переведення конфлікту в сферу раціональної діяльності та взаємодії;

- Продумане впливання на конфліктну поведінку для досягнення бажаного результату;
- Обмеження конфлікту рамками конструктивної участі в суспільному процесі.

Реалістичність управління конфліктами залежить від ряду необхідних умов:

- Об'єктивне розуміння конфлікту як реальності;
- Визнання можливості активного впливу на конфлікт і його перетворення в саморегулюючу систему;
- Наявність матеріальних, політичних, духовних, інформаційних та інших ресурсів;
- Правова основа управління конфліктами;
- Здатність соціальних суб'єктів до узгодження своїх позицій і інтересів;
- Наявність інститутів, які можуть виконувати медіаторні та арбітражні функції [4].

Управління конфліктами передбачає систему принципів, які визначають його характер і ефективність.

Методи уникання конфліктів.

Методи регулювання конфліктів не лише спрямовані на вирішення ситуацій, але й можуть відігравати профілактичну роль у попередженні деструктивних конфліктів. Зважаючи на широкий спектр таких методів, доцільно розглядати їх детальніше, поділивши на кілька груп.

1. Перша група методів включає рекомендації загального характеру, які можна застосовувати не тільки в конфліктних ситуаціях, але й під час будь-якого спілкування. Серед них — уважність та терпимість до співрозмовника, доброзичливість, дружелюбність, повага. Важливо підтримувати зворотній зв'язок, реагуючи на поведінку співрозмовника, проявляти здатність до співчуття та емпатії.

2. Друга група методів орієнтована на дословесну фазу переговорів. На цій стадії важливо дати співрозмовнику можливість відчувати, що примирення

можливе, що немає перешкод для діалогу. Слід надати шанс висловитися без перебивань і продемонструвати розуміння його стану.

3. Третя група методів використовується, коли конфлікт переходить від стадії активного протистояння до стадії переговорів або консультацій. Тут важливо відвернути увагу співрозмовника від предмета конфлікту, допомогти йому зняти емоційну напругу, запропонувати перерву (наприклад, каву) і лише потім обговорювати проблему. Корисно також визнати свою провину, визнати правоту опонента в тих питаннях, де він має рацію, і акцентувати увагу на спільних рисах, а не на розбіжностях.

4. Четверта група методів включає спеціальні оперативні прийоми для складних конфліктних ситуацій. Вони передбачають врахування слабких і уразливих сторін позиції опонента, виявлення його болючих точок. Іноді доцільно вказати на надмірну різкість співрозмовника в ввічливій формі, або, навпаки, проявити більшу агресивність, ніж він, якщо це може допомогти в ситуації. Можна також поінформувати його про негативні наслідки конфлікту для нього особисто або для людей, думки яких важливі для опонента [20].

Критерії результативності вирішення конфлікту:

- Припинення протидії;
- Збереження відносин;
- Усунення травмуючих факторів для учасників;
- Задоволеність сторін результатом;
- Підвищення продуктивності;
- Корекція емоційного стану;
- Досягнення мети однієї зі сторін;
- Зміна позиції індивіда;
- Формування навичок активної поведінки в аналогічних ситуаціях у майбутньому.

Основний критерій — це *задоволеність сторін результатами конфлікту*. Ефективне (конструктивне) вирішення конфлікту полягає в усуненні основних суперечностей та у перемозі тієї сторони, яка має рацію. Важливо, щоб під час

вирішення конфлікту було знайдено способи усунення його причин. Чим швидше усунені суперечності, тим більша ймовірність нормалізації відносин між учасниками та уникнення нового протистояння [29].

Зміцнення істини та справедливості, а також подолання конфліктів на користь правди позитивно впливають на соціально-психологічний клімат організації та служать попередженням для тих, хто може намагатися досягнути сумнівної мети через конфлікт.

Загалом вчені пропонують шість основних правил для ефективного аналізу конфліктної ситуації:

1. Пам'ятайте, що конфліктну ситуацію потрібно долати.
2. Конфліктна ситуація завжди передуює самому конфлікту, який виникає одночасно з інцидентом.
3. Опис конфліктної ситуації має вказувати, як поводитися та що робити.
4. Потрібно ставити питання «чому?» і шукати відповідь, поки не виявите основну причину конфлікту.
5. Формулюйте конфліктну ситуацію власними словами, не повторюючи термінів з опису конфлікту.

Формулювання конфліктної ситуації має бути лаконічним.

Важливо також пам'ятати, що в складних конфліктних ситуаціях часто циркулює багато перекрученої або помилкової інформації, тому важливо отримувати достовірні дані, щоб уникнути непорозумінь.

Цей підхід до вирішення конфліктів зосереджується на кількох ключових аспектах, які визначають ефективність конфліктного регулювання. Зокрема, ліквідація інформаційного дефіциту та усунення чуток можуть значно знизити напругу в конфлікті, що дозволяє зменшити його гостроту або навіть привести до його завершення. Важливим є правильне сприйняття конфлікту усіма учасниками та здатність ефективно комунікувати. Участь соціальних прошарків та забезпечення доступу до об'єктивної інформації мають значний вплив на перебіг конфлікту, зокрема у сфері освіти та професійної діяльності [31].

У контексті взаємодії студентів-психологів конфлікти можуть бути як викликом для розвитку, так і важливим етапом у професійному становленні. Вирішення конфліктів допомагає не лише зберегти гармонійні стосунки, але й стимулює розвиток необхідних професійних навичок. У цьому контексті, здатність швидко вирішувати конфлікти та знаходити компроміси, що задовольняють усі сторони, має важливе значення для досягнення професійної ефективності.

Конструктивне вирішення конфліктів, зокрема в контексті навчання, здатне сприяти розвитку емпатії та вдосконаленню комунікативних навичок, що є необхідними для студентів-психологів. Зрештою, стратегії, спрямовані на розв'язання конфліктів, допомагають підвищити продуктивність і взаєморозуміння в різних сферах життя.

Цей підхід також дозволяє підкреслити важливість не тільки повного, але й неповного вирішення конфлікту, особливо в контексті складних або тривалих конфліктів, таких як ідеологічні чи релігійні протистояння [21]..

Вирішення конфліктів неможливе без попередньої підготовки, яка потребує таких умов:

- достатня зрілість конфлікту, коли чітко визначено його учасників, сформовані їхні позиції, а також виявлено їхню протилежність та агресивність;
- наявність у самих учасників конфлікту потреби вирішити проблему;
- доступність необхідних методів і ресурсів для вирішення конфлікту [21].

Аналізуючи стратегії вирішення конфліктів та їх недоліки, можна зробити висновок, що найбільш ефективною є стратегія співпраці. Її основною перевагою є те, що вона дозволяє максимально врахувати інтереси обох сторін і зберегти, а іноді навіть покращити, стосунки між ними. Звісно, вирішення конфлікту за одну годину неможливе, адже для цього потрібен час, щоб погодитися на співпрацю. Якщо учасники конфлікту готові до співпраці, результат буде позитивним.

На основі наведених фактів можна стверджувати, що конфлікт — це зіткнення протилежних інтересів та поглядів, що може виникнути з різних

причин. Визначивши причину конфлікту, важливо його врегулювати, обираючи таку стратегію, яка не завадить подальшій співпраці.

Висновок до розділу 3

Попередження конфліктної поведінки серед студентів-психологів у групі має важливе значення для створення продуктивного навчального середовища. У груповій динаміці та процесі вирішення конфліктів виокремлюють такі прояви конфліктної поведінки, як відсторонення, агресивне спілкування та пасивно-агресивні дії. Розуміння цих ознак дозволяє своєчасно втрутитись і ефективно вирішити конфлікт.

Щодо стратегії вирішення, важливо підкреслити значення відкритого спілкування, активного слухання та співчуття. Методи, такі як посередництво, переговори та спільне вирішення проблем, є ключовими для конструктивного вирішення конфліктів. Студенти-психологи, які вивчають людську поведінку, мають хороші можливості для ефективного застосування цих методів.

Включення структурованих підходів до вирішення конфліктів у групову діяльність може покращити процес навчання. Такі методи не тільки допомагають вирішити поточні проблеми, але й навчають важливих навичок управління конфліктами, що є критично важливими для майбутньої професійної діяльності студентів.

В результаті, виявлення та вирішення конфліктної поведінки в групах студентів-психологів значно сприяє їхньому освітньому та особистісному розвитку. Створення середовища, де конфлікти вирішуються конструктивно, дозволяє студентам розвивати важливі навички міжособистісного спілкування, стійкість та глибше розуміння групової динаміки, що є необхідним для їхньої майбутньої кар'єри психологів.

ВИСНОВКИ

Конфлікт є найвиразнішим способом вирішення протиріч, що виникають у процесах соціальної взаємодії. Це протистояння між учасниками конфлікту, що зазвичай супроводжується негативними емоціями. Правильне визначення конфліктної ситуації відіграє ключову роль у вирішенні конфлікту. Конфлікт може виявитися дисфункціональним і не набрати достатнього масштабу для створення ситуації, яка дозволить досягти особистісного задоволення та підвищення ефективності групи.

Поняття конфлікту відіграє важливу роль у розумінні групової динаміки, зокрема серед студентів-психологів, оскільки він може стати потужним стимулом для особистісного зростання та розвитку важливих професійних навичок. Якщо конфлікт ефективно вирішується, це може сприяти покращенню

навичок вирішення проблем, розвитку емоційного інтелекту та згуртованості групи.

Студенти-майбутні психологи мають специфічні психологічні характеристики, такі як підвищена емпатія, аналітичне мислення та схильність до самоспостереження, що дозволяє їм ефективно справлятися з конфліктами в групі. Ці характеристики допомагають не лише в розв'язанні конфліктів, але й у розвитку здатності до глибокого самоусвідомлення та кращого розуміння міжособистісних стосунків, що є важливими аспектами їх майбутньої професійної діяльності.

Участь у конфлікті дозволяє студентам розвивати стійкість, емоційну грамотність і комунікативні навички, необхідні для професійної діяльності психолога. Крім того, спільне вирішення конфліктів допомагає формувати почуття спільності та взаємної поваги серед студентів, що є важливим для підтримки здорового психологічного клімату в навчальній групі.

Уміння орієнтуватися у конфлікті та керувати ним є важливим інструментом не лише для особистого розвитку студентів, але й для їх професійного життя, оскільки вміння ефективно управляти людськими взаємодіями є ключовим аспектом роботи психолога. Це підкреслює роль конфлікту як формувального елемента в освітньому процесі студентів-психологів, що дозволяє їм не лише отримати теоретичні знання, але й практичні навички для майбутньої роботи.

Міжособистісні конфлікти в студентському середовищі можуть сприяти формуванню неадекватних психологічних захистів і стереотипів поведінки, що, у свою чергу, знижує працездатність і ставить під сумнів ефективність навчального процесу. Адаптація до нових умов значною мірою залежить від особистих характеристик студента. Зазвичай студенти використовують стратегії, методи та прийоми, які набули в попередньому досвіді. Тому різниця в моральних установках, нормах, цінностях і поведінці часто призводить до конфліктних ситуацій.

Фактори, що стосуються групи, можуть суттєво впливати на частоту виникнення конфліктів. У групах із неясним лідерством або з конфліктними стилями керівництва ймовірність конфліктів вища. Велику роль відіграє склад групи, зокрема різноманітність особистісних типів, цінностей, досвіду та навичок студентів, що можуть впливати на схильність до конфліктів. Великі групи мають більший потенціал для конфліктів через більшу кількість взаємодій та різноманітність потреб і поглядів.

Проведене нами емпіричне дослідження дозволило отримати загальне уявлення про особливості конфліктної взаємодії студентів-психологів у групах. Результати дослідження виявили рівень схильності до конфліктної поведінки, тривожності, агресивності та контактності серед студентів.

Кореляційний аналіз за допомогою критерію Спірмена показав статистично значущий зв'язок між рівнем тривожності та агресивності. Студенти, які переживають тривогу під час конфліктних ситуацій, частіше проявляють агресію або реагують на стресові ситуації більш агресивно. Студенти з високим рівнем тривожності можуть сприймати конфлікти або аналітичні завдання як більш загрозливі, ніж вони є насправді, що посилює стрес і ускладнює чітке та логічне мислення.

Застосування стратегій вирішення конфліктів є важливим інструментом для збереження гармонії у відносинах, підвищення ефективності та зниження стресу. Це дозволяє швидко знаходити компроміси, вирішувати конфлікти і покращувати взаєморозуміння в колективі. Крім того, робота з конфліктами сприяє розвитку навичок спілкування та емпатії, що є важливим як у особистому, так і в професійному житті.

Високий рівень тривожності може погіршувати ситуацію конфліктів і ускладнювати їх вирішення. Студенти-психологи, які страждають від підвищеної тривожності, можуть відчувати більшу напругу та втрату здатності ефективно контролювати свої емоції під час конфліктних ситуацій.

Щодо агресивної реакції на стрес, студенти-психологи, схильні до агресивних реакцій на стресові фактори, можуть виявляти більш інтенсивні й

негативні емоції під час конфліктів. Це може призвести до поглиблення конфлікту та ускладнення процесу його вирішення.

Психологічні механізми боротьби або втечі також можуть впливати на ставлення студентів до конфліктів. Ті, хто схильні до боротьби, можуть вибирати активні конфліктні стратегії, тоді як ті, хто схильні до втечі, можуть уникати конфліктів або залишати їх невирішеними, що негативно позначається на взаємодії в навчальній групі. Отже, ці особливості можуть модифікувати або посилювати вплив психологічних факторів на характер конфліктних взаємодій серед студентів-психологів.

Попередження конфліктної поведінки серед студентів-психологів у групі має важливе значення для створення продуктивного навчального середовища. У груповій динаміці та процесі вирішення конфліктів виокремлюють такі прояви конфліктної поведінки, як відсторонення, агресивне спілкування та пасивно-агресивні дії. Розуміння цих ознак дозволяє своєчасно втрутитись і ефективно вирішити конфлікт.

Соціально-психологічними умовами попередження конфліктної взаємодії у студентській групі відкрите спілкування, активне слухання та співчуття, створення освітнього середовища яке дозволяє конструктивно вирішувати конфлікти.

Методи, такі як посередництво, переговори та спільне вирішення проблем, є ключовими для конструктивного вирішення конфліктів. Студенти-психологи, які вивчають людську поведінку, мають хороші можливості для ефективного застосування цих методів.

Включення структурованих підходів до вирішення конфліктів у групову діяльність може покращити процес навчання. Такі методи не тільки допомагають вирішити поточні проблеми, але й навчають важливих навичок управління конфліктами, що є критично важливими для майбутньої професійної діяльності студентів.

Виявлення та вирішення конфліктної поведінки в групах студентів-психологів значно сприяє їхньому освітньому та особистісному розвитку.

Створення середовища, де конфлікти вирішуються конструктивно, дозволяє студентам розвивати важливі навички міжособистісного спілкування, стійкість та глибше розуміння групової динаміки, що є необхідним для їхньої майбутньої кар'єри психологів.

Перспективи подальших досліджень включають визначення чітких критеріїв відбору студентів-психологів, які враховують рівень і особливості їх конфліктності, агресії та тривожності. Важливими є вдосконалення діагностичного інструментарію для вивчення конфліктності, а також розробка та впровадження нових ефективних психологічних методів профілактики і корекції конфліктної поведінки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Савельєва К.В. Конфліктологія: Навчальний посібник. Київ: Видавничий дім «Професіонал», 2009. 280 с.
2. Галаган В. Я., Олов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. «Психологія конфлікту»: Навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання/. – К.: ДЕТУТ, 2008. – 422 с.]
3. Герасіна Л. М., Требін М. П., Воднік В. Д., - Конфліктологія : навч. посіб. /— Х. : Право, 2012. — 128 с.
4. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: ВП НАОУ, 2001. 222 с.
5. Грибок О. П. Психологічні особливості конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів / О. П. Грибок // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – К., 2012. – Вип. 14. С. 112–118.

6. Гуменюк Л.Й. Соціальна конфліктологія: навчальний посібник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2013. – 400 с.
7. Дуткевич Т. В. - Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2005. - 456 с.
8. Дучимінська Т.І. Психологічні особливості подолання особистісної безпорадності в навчальній діяльності студентів : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Луцьк, 2013. 286 с.
9. Кавиліна Г. К. Конфліктологія: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності: 012 Дош- кільна освіта. Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2021. 153 с.
10. Коваленко А.Б. Психологія розвитку толерантності підлітка: монографія / у співавторстві. – Переяслав-Хмельницький: СКД, 2014. 329 с.
11. Котлова Л.О. Особливості конфліктних форм поведінки підлітків з вираженими акцентуаціями рис характеру. Актуальні проблеми педагогіки та психології. Львів, 2011. Ч.1. С. 68–70.
12. Коць М. Психологічні детермінанти конфліктної поведінки підлітків / М. Коць, І. Мудрак // Соціальна психологія. – 2007. – № 1. С. 162–169.
13. Кравець І. М., Совира Н. Р., Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення, International scientific conference "Modernization of socioeconomic systems: the new economic conditions", Sept. 28th, 2016, Kielce, Poland : proceedings of the conference. – Kielce: Baltija Publ.– Pt. II. – P. 73-76, 2016.
14. Кулик І.В. Соціальна конфліктологія та партнерство: методичні рекомендації. Івано-Франківськ: НАІР 2018. 75 с.
15. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. – К.: МАУП, 2007. – 435 с.

16. Лузан П. Академічна група в контексті проблем виховання студентської молоді / П. Лузан, І. Зайцева // Освіта і управління. – 2002. – Т. 5, № 1. – С. 151-156.
17. Маруненко І. М., Неведомська Є. О., Волковська Г. І. Психофізіологія: навч.-метод. посіб. з питань проведення практичних робіт (для студ. небіол. спец. вищ. навч. закл.) / І. М. Маруненко, Є. О. Неведомська, Г. І. Волковська. – 4-те вид. перероб. і доп. – К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2015. – 48 с.
18. Мельник Л. Г., Юрчинко В. І.. – Режим доступу : http://www.psych.kiev.ua/Подоляк_Л.Г.,_Юрченко_В.І.Психологія_студентської_групи [Електронний ресурс].
19. Москаленко В.В. М 82 Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
20. Нагаєв В.М. Конфліктологія: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 198 с.
21. Овчаренко О. Ю. Навчальний посібник – Психологія стресу та стресових розладів//Київ – 2023
22. Одарчук С. І. О40 Англійська мова для психологів = English for psychologists: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за спец. “Психологія” / С. І. Одарчук, Н. А. Одарчук. — К.: МАУП, 2006. — 200 с. — Бібліогр.: с. 195.
23. Партико Н. В. Основи конфліктології : навч. посіб. / Н. В. Партико; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т «Львів. політехніка». – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2021. – 156 с.: табл.
24. Пірен М. І., Конфліктологія: Підручник. - К.: МАУП, 2007. — 360 с.
25. Поліщук В. М., Соціальна психологія (програмні основи, змістові модулі, інформаційне забезпечення): навч. Посібник / Суми: Університетська книга, 2021. – 217 С.

26. Прибутко П. М., Михайленко Р.В., Дубчак Л.М. Конфліктологія: навч. посібн. Київ: КНТ 2013, 136 с.
27. Русинка І. І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами: навч. посіб. Київ: «Слово», 2017, 205 с
28. Сергеева Л. М. "Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом". — К.: Арт Економі, Київ - 2011.]
29. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 280 с.
30. Татенко В.О. Соціальна психологія впливу: Монографія. — К.: Міленіум, 2008. — 216 с.
31. Томчук С.М., Томчук М.І. Психологія тривоги, страху та агресії особистості в освітньому процесі: [монографія] / Сергій Михайлович Томчук, Михайло Іванович Томчук. — Вінниця: КВНЗ «ВАНО», 2018. — 200 с.
32. Федотова Т. В., "Психологічні особливості оцінки креативними особистостями соціально-психологічного клімату", Психологічні перспективи. Вип. 23. - С. 298-308, 2014.
33. Gray JL, Stark FA (1986). Organizational behaviour concepts and applications (3rd. Edt.). Colombus, Ohio: Charles E. Merill Publication.
34. Human Relations, 1955, 8, 153-164. Ziller, R., & Exline, R. Some consequences of age heterogeneity in decisionmaking groups. Sociometry, 1958, 21, 198-211.
35. Jamieson DW. Thomas KW (1974). Power and conflict in the student–teacher relationship. J. Appl. Behav. Sci. 10:321-336.
36. Murray, F. Acquisition of conservation through social interaction. Developmental Psychology, 1972, 6, 1-6.
37. Newcomb T. M. Personality and Social Change / T. M. Newcomb. — N. Y.: Dryden, 1943. — 225 p.

38. Ortiz, A. E., Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (1996), The effect of positive goal and resource interdependence on individual performance. *The Journal of Social Psychology*, 136(2). 243-249.
39. Palmonari (Eds.), *Social interaction in individual development*, (pp. 127-146). Cambridge: Cambridge University Press.
40. Shibutani T. Reference Groups as Perspective // *American Journal of Sociology*. – V. 60. – № 6. – 1955. – P. 562-569.
41. Taylor, D., Altman, I., & Sorrentino, R. Interpersonal exchange as a function of rewards and costs and situational factors: Expectancy confirmation disconfirmation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 1969, 5, 324-339.
42. Wied M, Branje SJT, Meeus WHJ (2007). Empathy and Conflict Resolution in Friendship Relations Among Adolescents. *Aggressive Behav.*

ДОДАТКИ

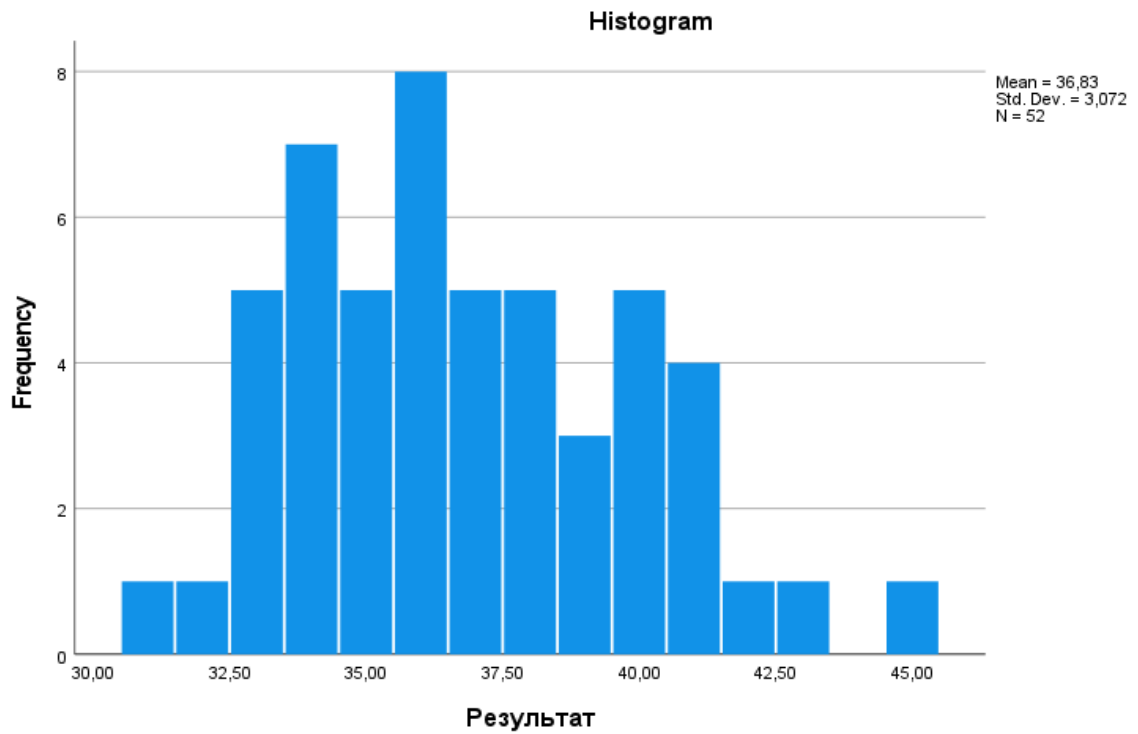
Додаток А

(матриця кореляцій)

11	жінка	27	35	27	31	16
11	жінка	31	42	24	36	16
11	жінка	31	41	25	37	14
12	чоловік	38	46	27	36	11
11	жінка	26	37	24	33	15
11	жінка	35	47	23	40	15
11	жінка	32	46	21	36	14
11	жінка	30	39	26	38	15
12	чоловік	40	48	27	42	17
11	жінка	34	49	20	43	13
11	жінка	32	40	27	41	13
11	жінка	30	37	28	37	13
11	жінка	41	53	23	37	16
11	жінка	35	42	28	40	16
11	жінка	31	42	24	45	12
11	жінка	32	40	27	36	12
11	жінка	32	42	25	36	16
11	жінка	32	44	23	39	11
11	жінка	24	30	29	40	16
11	жінка	35	41	29	35	14
11	жінка	32	45	22	39	14
11	жінка	32	40	27	37	15
11	жінка	31	36	30	34	13
11	жінка	35	45	25	34	15
11	жінка	31	44	22	41	13
11	жінка	35	49	21	41	10
11	жінка	29	39	25	38	14
11	жінка	28	36	27	34	11
11	жінка	36	46	25	39	15
11	жінка	29	38	26	36	15
11	жінка	37	49	23	40	13
11	жінка	31	41	25	36	12
11	жінка	29	38	26	38	11
11	жінка	26	36	25	33	13
11	жінка	21	31	25	40	15
11	жінка	22	32	25	35	11
11	жінка	32	39	28	41	15
11	жінка	29	41	23	34	15
11	жінка	41	51	25	36	15
11	жінка	29	39	25	33	16
11	жінка	27	33	29	37	15
11	жінка	26	35	26	33	11
11	жінка	28	39	24	38	11
12	чоловік	30	44	21	34	11
11	жінка	28	35	28	35	14
11	жінка	28	40	23	34	14
11	жінка	46	50	31	34	16
11	жінка	31	39	27	35	13
11	жінка	24	33	26	33	15
11	жінка	26	36	25	35	12
11	жінка	26	35	26	32	14
11	жінка	34	45	24	38	14

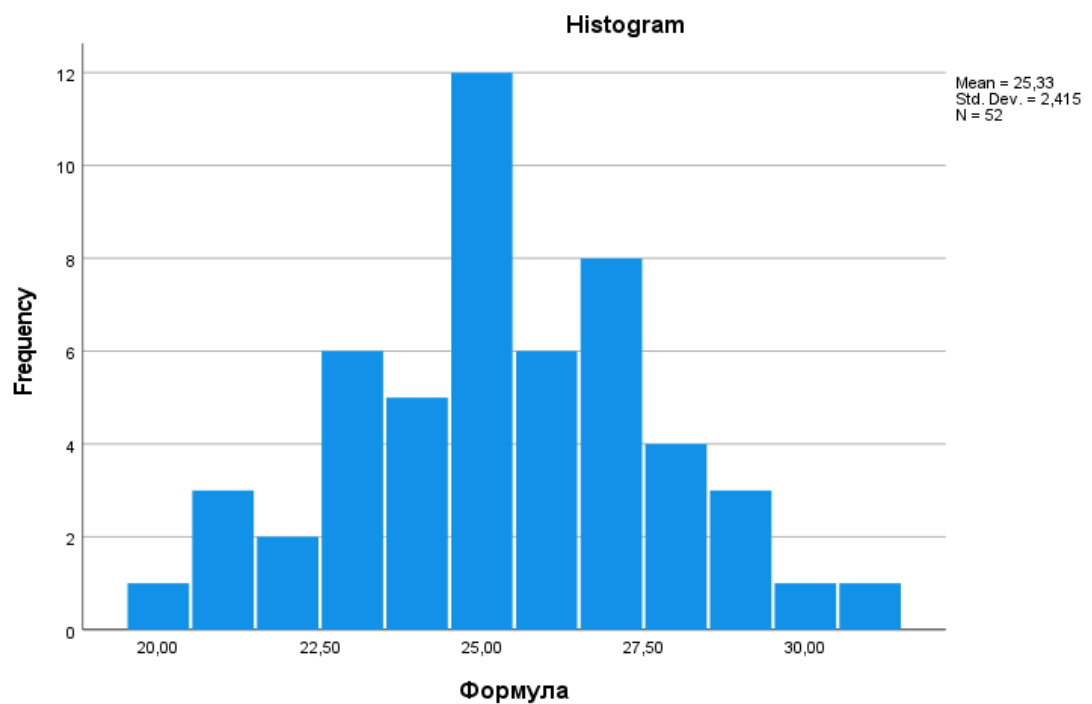
Додаток Б

Розподіл даних за шкалою агресивності



Розподіл результатів згідно оцінки рівня тривожності Ч.Д. Спілберга, Ю.Л.

Ханіна



Розподіл результатів шкали для оцінки рівня контактності особистості

