

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Завідувач кафедри психології
_____ Ірина ЛИСЕНКОВА
« 10 » травня 2024 року

УДК 316.48-057.875:316.422

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯК НАЙБІЛЬШ ПЛІДНА ФОРМА РОБОТИ З КОНФЛІКТАМИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

Кваліфікаційна робота бакалавра
за освітньою програмою «Психологія»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»

Виконала:

студентка IV курсу 465 групи

П'ЯТКОВА Катерина Миколаївна

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, доцент

ЯБЛОНСЬКИЙ Андрій Іванович

Миколаїв – 2024

Міністерство освіти і науки України
Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Кафедра психології

Освітній рівень – бакалавр
Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 053 «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач кафедри психології
_____ Ірина ЛИСЕНКОВА

« 10 » травня 2024 року

ЗАВДАННЯ
НА ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ БАКАЛАВРА

Студентці **П'ятковій Катерині Миколаївні**.

1. Тема роботи: «Трансформація як найбільш плідна форма роботи з конфліктами в студентській групі» затверджена наказом Чорноморського національного університету імені Петра Могили № 220 від «03» листопада 2023 року.
2. Об'єкт дослідження – конфліктна поведінка.
3. Предмет дослідження – трансформація як форма роботи з конфліктами в студентській групі.
4. Завдання дослідження:
 - 1) на основі теоретико-методологічного аналізу вивчити основні напрямки дослідження трансформації як ефективної форми роботи з конфліктами;
 - 2) надати психологічну характеристику і розкрити особливості конфліктної поведінки студентів;
 - 3) визначити психологічні чинники прояву конфліктної поведінки у студентів;
 - 4) дослідити конфліктну поведінку студентів;

5) надати практичні рекомендації щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентських групах.

5. Науковий керівник роботи.

ППП та посада керівника	Завдання видано (дата, підпис)	Завдання виконано (дата, підпис)
Яблонський Андрій Іванович д.психол.н., доцент	21 вересня 2023 року _____	09 травня 2024 року _____

6. КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра (КРБ)	Строк виконання етапів роботи
1.	Погодження керівником змісту КРБ.	10.10.2023 р.
2.	Пошук, добір та опрацювання літературних джерел з проблематики дослідження.	01.11.2023 р.
3.	Робота над підготовкою тексту КРБ.	
3.1.	Розділ 1. Теоретико-методологічні основи трансформації як сучасного підходу до роботи з конфліктами в студентській групі.	22.12.2023 р.
3.2.	Розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей конфліктної поведінки в студентській групі.	01.03.2024 р.
3.3.	Розділ 3. Розробка корекційної програми трансформації конфліктів в студентській групі.	29.04.2024 р.
4.	Висновки.	08.05.2024 р.
5.	Захист КРБ на кафедрі (попередній захист).	10.05.2024 р.
6.	Захист КРБ перед Екзаменаційною комісією.	27.06.2024 р.

Студентка

(підпис)

Катерина П'ЯТКОВА

Науковий керівник

(підпис)

Андрій ЯБЛОНСЬКИЙ

АНОТАЦІЯ

П'яткова К.М. Трансформація як найбільш плідна форма роботи з конфліктами у студентській групі. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра за спеціальністю 053 «Психологія» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2024.

Кваліфікаційну роботу присвячено узагальненню теоретико методологічних основ та розробці рекомендацій, щодо використання методу трансформації конфліктів у студентських групах.

Проаналізовано основні наукові психологічні підходи до визначення сутності поняття трансформації конфлікту, здійснений теоретичний аналіз останніх наукових досліджень, присвячених вивченню трансформації конфліктів як стратегії урегулювання.

Проаналізовано результати емпіричного дослідження особливостей конфліктної поведінки в студентській групі.

Розроблена корекційна програма спрямована на підвищення компетентності студентів у вирішенні міжособистісних конфліктів шляхом розвитку навичок трансформації конфліктів.

Об'єктом дослідження виступає конфліктна поведінка у студентських групах. Предметом є трансформація як форма роботи з конфліктами в студентських групах.

Наукова новизна полягає у тому, що хоча методи трансформації конфліктів досліджувалися в різних контекстах, їх застосування та ефективність серед студентів залишаються менш визначені.

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

ANNOTATION

Piatkova K.M. Transformation as the most effective form of work with conflicts in the student group.

Qualification work for obtaining the educational and qualification level of a bachelor's degree in specialty 053 "Psychology" - Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

The qualification work is devoted to the generalization of the theoretical and methodological foundations and the development of recommendations regarding the use of the conflict transformation method in student groups.

The main scientific psychological approaches to defining the essence of the concept of conflict transformation were analyzed, and a theoretical analysis of the latest scientific research devoted to the study of conflict transformation as a settlement strategy was carried out.

The results of an empirical study of the characteristics of conflict behavior in a student group are analyzed.

The developed correctional program is aimed at increasing students' competence in solving interpersonal conflicts by developing conflict transformation skills.

The object of the research is conflict behavior in student groups. The subject is transformation as a form of work with conflicts in student groups.

The scientific novelty is that although methods of conflict transformation have been studied in various contexts, their application and effectiveness among students remain less defined.

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

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЯК СУЧАСНОГО ПІДХОДУ ДО РОБОТИ З КОНФЛІКТАМИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ	6
1.1 Психологічна характеристика та особливості конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів	6
1.2 Дослідження психологічних чинників прояву конфліктності у студентів	12
1.3 Трансформація як форма роботи з конфліктами в студентських групах	18
Висновки до першого розділу	26
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ	29
2.1 Організація та методологічне забезпечення дослідження	29
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження	35
Висновки до другого розділу	54
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА КОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОНФЛІКТІВ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ	56
3.1 Розробка корекційної програми трансформації конфліктів у студентських групах	56
3.2 Аналіз ефективності корекційної програми	61
3.3 Практичні рекомендації щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентських групах	66
Висновки до третього розділу	69
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми роботи. Система вищої освіти характеризується різноманітними взаємозв'язками: функціональними, рольовими, міжособистісними, міжгруповими тощо. Взаємозв'язки є складними, інколи неоднозначними та поєднаними між собою. Взаємозв'язки у студентських групах прямим чином взаємодіють та впливають на соціальну, психологічну, педагогічну, юридичну та інші сфери життя людини/студентів. Різноманітність взаємодій частіше всього стає каталізатором зіткнення думок, інтересів, потреб людей, що надалі викликають виникнення конфліктних ситуацій із деструктивними наслідками. Однією з форм роботи (попередження, уникнення, розв'язання) з конфліктами в студентській групі є трансформація.

У фаховій літературі дедалі більше починають розглядати та детально досліджувати трансформацію, що є перспективною стратегією урегулювання конфліктів не тільки у студентському середовищі. Серед сучасних іноземних науковців, які розглядали поняття трансформації та досліджували її ефективність у студентському середовищі Р. Lavega-Burgués, Q. Prat, D. Kirk, J. P. Lederach, B. Spangler та інші.

Дослідження трансформації та розробка корекційної програми з акцентом на використанні трансформації для подолання конфліктних ситуацій в студентській групі матимуть практичне значення для психологів-практиків, педагогів і консультантів, які працюють у закладах вищої освіти або органах державного управління освіти. Протягом усіх часів виникнення конфліктів у студентському середовищі були загальною проблемою, проте дієвих, готових рішень і рекомендацій щодо вирішення конфліктів за допомогою трансформаційних підходів бракує.

Хоча методи трансформації конфліктів досліджувалися в різних контекстах, їх застосування та ефективність серед студентів менш визначені. Сучасні практики дослідження трансформації як найбільш ефективною форми

роботи із конфліктами у студентських групах є розрізненими та недостатньо глибокими, тому необхідні більш комплексні та цілеспрямовані дослідження.

Мета дослідження. Метою дослідження є розробка корекційної програми трансформації конфліктів у студентській групі.

Для досягнення мети дослідження необхідно виконати наступні **завдання:**

1. На основі теоретично-методологічного аналізу вивчити основні напрямки дослідження трансформації як ефективною форми роботи з конфліктами;

2. Надати психологічну характеристику і розкрити особливості конфліктної поведінки студентів;

3. Визначити психологічні чинники прояву конфліктної поведінки у студентів;

4. Дослідити конфліктну поведінку студентів;

5. Розробити корекційну програму трансформації конфліктів для студентської групи та перевірити її ефективність;

6. Надати практичні рекомендації щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентських групах.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження є конфліктна поведінка у студентських групах.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є трансформація як форма роботи з конфліктами у студентських групах.

Методологія і методи проведеного дослідження. Відповідно до завдань дослідження були обрані методи дослідження: для завдань теоретичної частини дослідження було застосовано метод теоретичного аналізу, синтезу і систематизації наукової літератури; для розв'язання завдань емпіричного дослідження було використано метод тестування з використанням стандартизованих психологічних методик:

- «Стратегія поведінки у конфліктній ситуації» К. Томаса;

- «Оцінка власної поведінки в конфліктних ситуаціях» С. Ваймара;

- Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory);

- Опитувальник організаційних конфліктів (Rahim Organizational Conflict Inventory-II) (ROCI-II).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось з респондентами-студентами 4 курсу Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Для дослідження було залучено декілька груп студентів 3 та 4 курсів, з яких на етапі поглибленого вивчення було сформовано групу з 26 студентів з метою проведення подальших опитувань.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розвитку навичок використання трансформації як найбільш ефективної форми роботи з конфліктами у рамках студентської групи.

Публікації. Основний зміст і результати роботи висвітлено у 1 тезах і 1 статті:

1. П'яткова К.М. Застосування методу трансформації конфліктів в контексті розвитку студентської групи // Тези доповідей XLIV-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку», 07 травня 2024 року. – м.Умео, Швеція.

2. П'яткова Катерина. Трансформація як найбільш плідна форма роботи з конфліктами у студентській групі // Наука онлайн: Міжнародний електронний науковий журнал – 2024. – №4. - <https://nauka-online.com/publications/psychology/2024/4/02-26/>

Структура бакалаврської роботи. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, список використаних джерел включає 41 найменування українських та зарубіжних авторів. Основний зміст дипломної роботи викладено на 74 сторінках комп'ютерного набору, містить 11 таблиць і 23 рисунки. Повний обсяг роботи – 88 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЯК СУЧАСНОГО ПІДХОДУ ДО РОБОТИ З КОНФЛІКТАМИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

1.1 Психологічна характеристика та особливості конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів

Для забезпечення ясності та точності дискурсу, необхідно встановити чіткі термінологічні рамки, що зумовлює визначення ключових термінів і понять, які є центральними для дослідження конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів. До таких термінів відносяться «конфлікт», «конфліктна поведінка», «конфліктна форма поведінки», «конфліктність особистості».

Аналіз сучасних досліджень доводить, що науковці мають дещо різні думки стосовно трактування терміну «конфлікт». Г. В. Ложкін та Н. І. Пов'якель вважають, що конфліктом є зіткнення різноспрямованих сил (інтересів, цінностей, поглядів, позицій, думок) суб'єктів взаємодії [14].

В. М. Нагаєв зазначає, що конфлікт це суперечність, яка виникає між людьми у зв'язку з вирішенням тих або інших питань соціального й особистого життя [19].

В. Я. Галаган, В. Ф. Орлов та О. М. Отич підсумовуючи досліджені погляди, вважають, що конфлікт – це процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін соціальної взаємодії, який супроводжується негативними емоціями [4].

Отже, конфлікт – це сценарій, що передбачає відкрите або приховане зіткнення між залученими суб'єктами, що в з їх суперечливих інтересів, цілей, позицій, оцінок або поглядів. При цьому кожна зі сторін вважає себе правою і рішуче відстоює власні інтереси. У момент зіткнення індивідуальних інтересів

та суспільних ідеологій часто виникають конфлікти. Їх вирішення стає необхідною умовою для нормального функціонування як окремої особи, так і групи людей.

Зауважимо, що викладені вище визначення не суперечать одне одному. Навпаки, різні тлумачення, зосереджуючись на різних аспектах, в сукупності надають комплексне розуміння поняття «конфлікт». Кожна інтерпретація звертається до унікального аспекту конфлікту: чи то динаміка протиборчих сил, чи то поява суперечностей у сценаріях прийняття рішень, або ескалація сперечань у боротьбу, що супроводжується інтенсивними емоціями.

У процесі аналізу досліджень, проведених українськими вченими, було виявлено, що існує значна потреба у додатковому аналізі поглядів та думок закордонних науковців. Наприклад, згідно із тлумаченням Y. Kiralp конфлікт виникає тоді, коли один або більше людей не можуть дійти згоди з певного питання. Люди зазвичай переживають конфлікти, коли потреби, інстинкти та бажання суперечать один одному [32].

Основні ознаки конфлікту як психологічного явища [5]:

- існує суперечність, справжнє, уявне чи сфабриковане, яке сприймається як непереборне і проявляється демонстративно та відкрито;

- спостерігається перехід до конфронтаційної форми спілкування, що часто характеризується емоційною напругою з одного або обох боків. Взаємна ворожість і небажання вести діалог викликають у конфліктуючих сторін небажання взаємодіяти, що сприяє ескалації конфлікту;

- сторони конфлікту проявляють підвищену активність (зокрема, це стосується агресії), яка є наслідком бажання вийти переможцем за будь-якої ціни, що часто призводить до засудження, залякування, шантажу, погроз і навіть фізичного насильства.

Поняття конфліктності особистості, незалежно від віку, стосується вродженої риси, що характеризується частотою участі в міжособистісних суперечках і характером когнітивних, емоційних і поведінкових реакцій на конфлікти. За умови постійно високого рівня конфліктності людина стає

ініціатором виникнення напружених ситуацій або побудови таких стосунків з іншими людьми.

Узагальнюючи визначення конфліктності особистості, українська дослідниця О. Чайковська підкреслює, що конфліктність є складною властивістю особистості. Конфліктність охоплює різні психічні властивості та особистісні характеристики, зокрема [24]:

а) розбіжність між самооцінкою та зовнішніми оцінками, що призводить до конфліктності;

б) схильність до домінування за будь-яких обставин;

в) опір змінам, що характеризується укоріненим мисленням, переконаннями та небажанням відмовлятися від застарілих традицій;

г) надмірна принциповість і прямолінійність у висловлюванні думок, попри потенційну образу;

г) емоційні риси, такі як тривожність, агресивність, впертість, дратівливість.

Таким чином, конфліктність сприймається як стійка риса особистості, сформована вродженими схильностями й під впливом соціального досвіду, накопиченого протягом усього розвитку індивіда.

Під час конфлікту кожен має власну унікальну лінію поведінки, на яку впливають різні суб'єктивні психологічні фактори. Конфліктна поведінка є вершиною в еволюції конфліктів, нестійкою в довгостроковій перспективі. Зрештою, сторони, що конфліктують, постають перед вибором між двома шляхами поведінки: або гасити напругу, зберігаючи суть конфлікту, переводячи його в латентний стан шляхом часткових поступок, або активно шукати способи повного розв'язання конфлікту [12].

Н. Антонійчук визначає конфліктну поведінку як реакцію, як соціальну, так і психологічну, яку демонструє індивід у відповідь на чинники, що утворюють дезорганізацію свідомості та діяльності [1]. Дезорганізація особистості виникає тоді, коли здатність людини ефективно діяти ставиться під

загрозу через міжособистісні конфлікти, що виникають внаслідок інтеграції суперечливих поведінкових стандартів, суспільних ролей і норм.

Н. І. Пов'якель та Л. О. Коберник досліджуючи психологічну специфіку конфліктних ситуацій відзначили, що конфліктна форма поведінки – це певний стиль поведінки людини (фізичний, вербальний, непрямой агресії, роздратування або маніпулювання), що призводить до появи конфліктів та супроводжується активним застосуванням конфліктогенів у поведінці людини [20], [11].

Студентство – це період, який характеризується значним психічним, особистісним та інтелектуальним зростанням. Дослідники пов'язують ключові досягнення цього періоду з адаптацією молодих людей до різноманітних соціальних середовищ та прийняттям ними нових ролей у взаємодії в соціальних групах.

Взаємодія, як фундаментальний процес, має декілька характеристик: спільна діяльність, обмін інформацією, взаємний вплив, побудова зв'язків та взаєморозуміння. Важливо визнати, що міжособистісна взаємодія, будучи діалектичною за своєю природою, охоплює дві протилежні тенденції: прагнення до співпраці та інтеграції, а також схильність до конфліктів і диференціації. Як наслідок, результати міжособистісної взаємодії можуть бути різними: від емоційно позитивних, таких як солідарність і послаблення напруги, до емоційно негативних, таких як відторгнення, ескалація напруги та антагонізм [6].

Міжособистісні стосунки еволюціонують як у конструктивні, так і в деструктивні конфлікти [7]. Рівень розвитку міжособистісних стосунків впливає на ефективність виконання функцій та завдань. У дослідженні автора І. Карчевського поняття «проблемна міжособистісна взаємодія» визначається як сукупність несприятливих взаємовідносин і поведінки між індивідами, що охоплює підозри, недовіру, суперечливі думки, інтриги, міжособистісні конфлікти, а також вербальну і невербальну агресію [10].

За результатами аналізу відповідної наукової літератури [2], [13], [17], [21], [27], що присвячена дослідженню педагогічних конфліктів та міжособистісних конфліктів у студентських спільнотах, можемо сформулювати перелік їх відмінних характеристик:

1. Характеризуються підвищеною емоційністю та глибоко впливають на різні аспекти життя та взаємовідносин учасників.

2. Конфлікти впливають не лише на самих конфліктуючих, але й поширюють вплив на осіб, які безпосередньо пов'язані з ними. Наприклад, на одногрупників, викладачів, адміністрацію університету.

3. Конфлікти в студентських групах дають можливість для прояву індивідуально-психологічних особливостей людини, таких як характер, темперамент, когнітивні здібності та інтелект.

4. Наявність конфліктів у студентських групах негативно впливає на результати навчання студентів.

5. Відмінності економічного та соціального статусу студентів сприяють виникненню конфліктів.

6. Конфлікти порушують дисципліну в навчальних закладах.

7. Конфлікти у студентських групах призводять до утворення неформальних угруповань;

8. У взаємовідносинах студенти часто бувають егоцентричними, адже вони віддають перевагу самовираженню та бажанню донести власні проблеми, що домінують над розумінням інтересів та почуттів інших людей, що надалі призводить до зростання напруги у відносинах, та, як наслідок, міжособистісним конфліктам.

9. Міжособистісні конфлікти серед студентів відбуваються з помітною частотою, що зумовлено процесами соціалізації та самоідентифікації.

З огляду на проаналізовані дослідження можемо зробити висновок, що період навчання у вищих навчальних закладах є періодом отримання знань, навичок, професійної кваліфікації, а також синхронізації прагнень з можливостями, що сприяє активному залученню до суспільної діяльності.

Період студентства насичений різноманітними подіями, заняттями та проєктами, що формують складну систему соціальних зв'язків і взаємодій між людьми.

Студентський період характеризується спільними для молоді рисами, проблемами та труднощами. Не маючи життєвого досвіду, студенти схильні до максималізму та недоречного відстоювання власної думки. Даному віковому періоду притаманним є формування світогляду, поява прагнення до незалежності, оригінальності тощо. Процес соціалізації сучасних студентів переплітається з їх психофізіологічним розвитком, що відбувається одночасно із суспільними трансформаціями.

У вищих навчальних закладах першочергову роль у соціалізації студентів відіграє навчальна група. Взаємодіючи в групах, студенти удосконалюють соціальні навички, розширюють набір соціальних ролей, поглиблюють самосвідомість. Розбіжності в моральних установках, нормах, цінностях і поведінці часто стають причиною конфліктів між студентами. Кожна навчальна група встановлює і підтримує унікальні стандарти, норми, цінності та соціально-психологічний клімат. Зіткнення різних намірів, поглядів, мотивів і поведінки всередині груп часто призводить до конфліктів, які поступово стають невіддільною частиною студентського життя.

Дослідження показують, що більшість студентів виявляють схильність до вербальної агресії, яка передбачає вираження негативних емоцій як через форму (наприклад, суперечка та крики), так і через зміст відповіді (включаючи погрози або ненормативну лексику). Студенти, які проявляють вербальну агресію, зазвичай демонструють виражену психологічну нестабільність, що характеризується підвищеною тривожністю, почуттям невпевненості, побоюванням і схильністю до невпевненості в собі. Крім того, у таких людей часто спостерігаються симптоми депресії, що виражаються у зниженні рівня активності, настрою та загальної працездатності [7].

Отже, конфлікти є природним явищем у людських стосунках та взаємодії індивідів. Однак нівелювати негативні наслідки конфліктів можна опанувавши

ефективні стратегії роботи із ними. Стратегії не лише сприяють конструктивному вирішенню проблем, що виникають, але й допомагають налагодити та зберегти здорові міжособистісні стосунки.

1.2 Дослідження психологічних чинників прояву конфліктності у студентів

Загострення суспільних проблем у сучасному світі призводить до збільшення кількості конфліктів у різних сферах життя, включаючи й сферу освіти. Виникає потреба у теоретичному та практичному дослідженні конфлікту як соціально-педагогічного явища з метою нівелювання негативних наслідків та спрямування енергії студентів на особистісний розвиток.

Як зовнішнє середовище, так і внутрішнє соціально-економічне середовище сприяють поширенню конфліктогенних тенденцій серед студентської молоді, яка бере активну участь у громадському житті, взаємодіє з різними соціальними верствами та прагне самоствердитися. Формування ефективних стратегій, спрямованих на запобігання конфліктів і розвиток навичок студентів, потребує розуміння чинників і каталізаторів, що є причиною виникнення міжособистісних конфліктів.

Студенти, об'єднані в групи, не лише здобувають знання, але й формують власний світогляд та переконання. Спілкуючись з однолітками, вони навчаються взаємодіяти, ділитися думка та знаходити спільну мову. Досвід комунікацій стає важливою частиною подальшого особистісного розвитку [16]. Взаємодія з однолітками дає студентами можливість:

- навчитися відстоювати власну думку та аргументувати її;
- вчитися на чужих помилках та досвіді;
- розвивати комунікативні навички;
- формувати систему цінностей та переконань;
- навчитися працювати у команді.

Будь-яка група проходить певні етапи розвитку, серед яких:

1. На етапі формування члени групи знайомляться один з одним, встановлюють зв'язки та обмінюються інформацією. Студенти орієнтуються на інших та на ситуацію, намагаючись зрозуміти, як їм працювати разом. Взаємодія на цьому етапі формування групи характеризується бажанням студентів досліджувати та їх ввічливістю один до одного, але також невизначеністю, через пошук студентами власного місця в групі.

2. На етапі конфліктів виникають розбіжності та незадоволення. Члени групи критикують один одного, починають конкурувати за лідерство або виражають непогодження з діями інших членів групи. Ідеї що виражаються членами групи постійно піддаються критиці, з часом знижується відвідуваність студентів, а між деякими студентами може виникати ворожість.

3. Після подолання конфліктів та конфліктних ситуацій група починає згуртовуватися та встановлювати норми. Студенти визнають свої ролі, визначають правила та норми поведінки. Зростає рівень згоди та підтримки, а емоційна напруженість знижується.

4. На етапі продуктивної діяльності студентська група стає згуртованим колективом, який орієнтований на досягнення поставлених цілей. Члени групи чітко розуміють свої завдання, ефективно співпрацюють та приймають зважені рішення.

5. По закінченню роботи над проектом, завданням, або по закінченню навчального семестру/року студентська група може розпастися. Члени групи розподіляють обов'язки, зменшують свою залежність один від одного та співпрацювати.

П. Лузан та І. Зайцева підкреслюють, що академічна студентська група виходить за рамки простого об'єднання індивідів, сприяючи взаємодії, що характеризується співпрацею, конкуренцією, конфліктами та напруженістю [15].

З огляду на свою соціальну позицію, студентство часто опиняється в епіцентрі соціальних суперечностей і напруженості в сучасному суспільстві. Позиціонуючи себе як активні учасники суспільних відносин, студенти

перебувають у пошуках визначення власної соціальної ідентичності, тому що прагнуть забезпечити стабільність у різних сферах життя.

Міжособистісні конфлікти – це зіткнення між індивідами у сфері їх взаємовідносин, що охоплюють різні сфери – економічну, політичну, виробничу, соціокультурну та побутову. Міжособистісні конфлікти інтенсифікують індивідуальний досвід, посилюючи суперечність, розбіжності думок та оцінок. Як наслідок, вони збільшують рівень психологічного напруження, емоційної нестабільності, почуття тривоги, образи та незадоволення, що виникають через нереалізовані очікування та цілі [23].

Чинниками конфліктів є явища, події, факти та обставини, що передують конфліктам за конкретних умов соціальної взаємодії. Прикметно, що близько 80% конфліктів виникають незалежно від намірів учасників, що пояснюється особливостями людської психології. Багато людей або не помічають, або недооцінюють конфліктогенні фактори, тим самим ненавмисно сприяючи виникненню конфлікту. Ключовими у виникненні конфлікту є так звані конфліктогени – слова, дії чи бездіяльність, які спричиняють конфліктні ситуації [3].

Огляд сучасних досліджень у галузі психології міжособистісних конфліктів свідчить про виокремлення чотирьох основних категорій причин, що провокують конфліктну поведінку студентів: об'єктивні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні, на які звертає увагу О. П. Грибок [7].

Відомий англійський філософ Т. Гоббс виокремлює три фундаментальні психологічні тригери конфліктів: суперництво, підозрілість і прагнення до престижу. Фактично філософ співвідносить ці тригери з індивідуальними потребами, інтересами та цілями, що слугують фундаментальною основою для класифікації психологічних чинників конфліктної поведінки.

Деякі науковці стверджують, що факторами, які сприяють міжособистісним конфліктам у студентських групах, є конкуренція, суперництво, фінансові обставини, індивідуальні особливості, що

перешкоджають адекватному реагуванню на конфліктні ситуації, а також досягненням у навчанні та науковій діяльності [8].

Сучасні науковці визнають ширший спектр психологічних чинників конфліктної поведінки в різних сферах життя людей. Зокрема, Т. Дуткевич визначає схильність до стресів як чинник конфліктної поведінки студентів. За результатами дослідження авторка зазначає, що підвищена схильність до стресу корелює зі схильністю студентів до пасивної позиції в конфліктах, що характеризується стратегіями уникнення та пристосування. І навпаки, знижена сприйнятливості до стресу слугує каталізатором для активних підходів до вирішення конфліктів, таких як співпраця та конкуренція.

Підвищений рівень стресу часто спонукає студентів інстинктивно уникати ситуацій, які можуть посилити рівень стресу і поставити під загрозу їх психологічне здоров'я. Інтенсивна тривога, притаманна стресовим обставинам, може створювати значні проблеми для людей, змушуючи їх шукати спроби втекти від тривожних ситуацій [9].

О. Г. Мирошник та К. А. Нещетна визначають тривожність як чинник конфліктної поведінки особистості. Високо тривожні особистості схильні до надмірної тривожності та напруження в різних ситуаціях, адже вони очікують загрози самооцінці та життєдіяльності [18].

Ряд дослідників вказують на зв'язок між конфліктами серед студентів та соціально-психологічними особливостями цієї демографічної групи. Схильність до емоційних реакцій на зовнішні соціальні бар'єри та стимули провокує конфліктні ситуації. Недостатня теоретична підготовка до адаптації до нових умов життя призводить до кризи життєвих цілей, зіткнення цінностей та поширення девіантної поведінки, що, своєю чергою, актуалізує проблему конфліктів у студентському середовищі.

Адаптація до нових життєвих обставин залежить від особистих якостей кожного студента. Студент спирається на набутий досвід, навички, методи та заходи, але не завжди успішно. Розбіжності в моральних принципах, нормах, цінностях та поведінці призводять до конфліктів. У кожній групі формуються

взаємини, норми поведінки, цінності та соціально-психологічний клімат, що може ще більше загострити потенційні конфлікти.

Конфлікти в навчальних групах виникають через особисту конкуренцію, спортивні досягнення, бажання привернути увагу викладачів або однолітків, фінансову нерівність, а також через проблеми в міжособистісних стосунках.

Внутрішньогрупові конфлікти можуть як руйнувати, так і зміцнювати згуртованість групи. Роль конфлікту в адаптації залежить від характеру питань, що є предметом суперечки, та соціальних рамок. О. П. Грибок пропонує розрізняти два рівні конфлікту: перший проявляється в установках, настройках, очікуваннях та емоціях, а другий стосується практичних дій і цілеспрямованої поведінки [7].

Конфлікти серед студентів виникають з різних причин, які можна об'єднати в чотири основні групи: психологічні, соціально-психологічні, організаційно-педагогічні та соціально-економічні чинники.

Психологічні чинники виникають насамперед через розбіжності в інтересах, цінностях, особистісних якостях і поглядах членів групи. Дехто пов'язує конфлікти з розбіжностями, тоді як інші вважають, що вони виникають через брак розуміння, допомоги чи взаємоповаги серед однолітків. Соціально-психологічні чинники охоплюють такі проблеми, як низька групова згуртованість, антипатія та конкуренція за лідерські ролі в групі.

До організаційно-педагогічних чинників відносяться такі проблеми, як недоліки в організації навчального процесу, нечітка система оцінювання знань, авторитарний стиль керівництва. Соціально-економічні чинники, які згадуються рідше, також сприяють виникненню конфліктів, особливо коли відмінності у фінансовому або соціальному статусі призводять до підвищення напруження в студентській групі [7].

Аналіз сучасних досліджень міжособистісних конфліктів у студентському середовищі дозволяє виокремити дві основні категорії чинників: індивідуально-психологічні (особистісні) та соціально-психологічні.

Особистісні чинники відіграють ключову роль у провокуванні конфліктів.

До них належать:

1. Чинники, що пов'язані із віком – юнацький максималізм, переоцінка власної думки;
2. Недостатня соціальна та психологічна компетентність – невміння слухати, критика інших, неефективні комунікативні здібності, труднощі у виборі відповідних стратегій вирішення конфліктів.
3. Недостатній рівень емпатії – нездатність зрозуміти емоції та почуття інших людей.
4. Неадекватна поведінка – агресивність, тривожність, внутрішні конфлікти, відсутність самокритики, імпульсивність, нетерпимість до недоліків інших, холеричний темперамент, надмірна домінантність, психологічна невідповідність між людьми, завищена самооцінка, егоїзм.

До другої групи відносяться соціально-психологічні чинники, що сприяють виникненню міжособистісних конфліктів:

- відсутність згуртованості в студентських групах;
- почуття антипатії та конкуренція;
- авторитарні тенденції серед лідерів груп або кураторів/викладачів;
- боротьба за лідерські ролі в групі;
- упереджене оцінювання з боку викладачів, непослідовне ставлення до окремих студентів.

Перехідний період студентського життя, коли люди не мають значного та вагомого життєвого досвіду, схильні до максималізму та переоцінки власної думки, часто стає причиною конфліктів. Такий період у студентів характеризується зростальним прагненням до незалежності, індивідуальності, формуванням особистого світогляду. Дослідження чинників, які стають першопричиною виникнення міжособистісних конфліктів в студентських групах, сприяє розвитку наявних та розробці нових практик конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій.

Таким чином, міжособистісні конфлікти в студентському середовищі є складним явищем, яке виникає через різноманітні індивідуальні та соціальні чинники. Важливо розуміти, що конфлікти можуть бути спровоковані неадекватною поведінкою, недостатнім рівнем емпатії, а також соціальними та педагогічними проблемами. Перехідний період студентського життя, характеризований пошуком індивідуальності та формуванням особистого світогляду, часто стає причиною конфліктів. Вивчення чинників, які викликають міжособистісні конфлікти, допомагає розробити ефективні стратегії для їх вирішення. Такий підхід сприяє створенню здорового навчального середовища та підтримці особистісного розвитку студентів.

1.3 Трансформація як форма роботи з конфліктами в студентських групах

Багато теоретиків і практиків, зокрема J. P. Lederach, наголошують на трансформації конфлікту на противагу вирішенню чи управлінню. J. P. Lederach стверджує, що трансформація конфлікту ґрунтується на глибшому розумінні його природи.

Вирішення конфлікту часто сприймає конфлікт як негативне явище, яке потребує остаточного припинення. Підхід «вирішення» також розглядає конфлікт як короткострокове явище, яке можна вирішити назавжди за допомогою посередництва або інших методів втручання.

У контексті управління, конфлікти мають довготривалий характер, який не завжди піддається швидкому вирішенню. Проте, проблема підходу до управління полягає в тому, що він припускає можливість керувати людьми та контролювати їх, ніби вони є пасивними об'єктами. Крім того, управління фокусується на зменшенні волатильності, а не на вирішенні кореневих причин конфлікту [35].

Трансформація конфлікту відрізняється від вирішення або управління, адже визнає «діалектичну природу» конфлікту і пропонує роботу з ним, а не

проти нього. У роботі J. P. Lederach стверджується, що виникнення конфлікту веде до трансформації подій, людей та стосунків, які розпочали суперечку. Цей зв'язок діє в обох напрямках: від людей і стосунків до конфлікту й у зворотному напрямку. Трансформація конфлікту описує природний процес його розвитку. Конфлікти змінюють стосунки, впливаючи на моделі спілкування, соціальної організації, а також уявлення про себе та інших [35]

Американський науковець сформулював основне визначення терміну «трансформація конфлікту» - це розуміння і реагування на наростання та затухання соціального конфлікту. Трансформація як форма роботи із конфліктами необхідна для формування конструктивних процесів змін, таких як: зменшення насильства, примноження справедливості у безпосередній взаємодії, реагування на реальні проблеми у взаємовідносинах між людьми [35].

Конкретні відмінності між характерними особливостями вирішення та трансформації конфліктів наведено у табл. 1.3.1

Таблиця 1.3.1

Порівняння двох форм роботи з конфліктами (вирішення та трансформація)

[36]

	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

У дослідженні В. Spangler стверджує, що трансформація конфлікту має наказовий характер. Її мета – перетворити деструктивні наслідки конфлікту на конструктивні, що означає покращення уявлення про себе, стосунки та соціальні структури у процесі конфлікту [39].

Трансформація конфлікту зазвичай передбачає:

- зміну сприйняття проблем, дій та інших людей або груп;
- використання зосередження на відмінностях у конструктивний спосіб;
- покращення взаєморозуміння.

З погляду трансформації конфлікту, втручання було успішним, якщо кожна сторона отримує відносно точне розуміння погляду іншої сторони на конфліктну ситуацію

Трансформація конфлікту розглядає соціальні конфлікти як можливості для позитивних змін. Враховуючи те, що структура процесу трансформації є складною, необхідно враховувати її конкретні компоненти [38]. Загалом трансформація конфлікту складається з семи компонентів [36]:

1. Передбачати (бачити) та реагувати. Трансформаційний підхід до вирішення конфліктів базується на двох важливих принципах: позитивне ставлення до конфлікту та готовність брати участь у конфлікті.

Позитивне ставлення передбачає розгляд конфлікту як можливості для позитивних змін та розвитку. Готовність брати участь у конфлікті не означає прагнення сварки, а бажання активно працювати над вирішенням проблеми та пошуком конструктивного виходу з ситуації.

Хоча конфлікти часто призводять до довготривалих образ, ключовим моментом трансформації є здатність побачити в конфлікті потенціал для позитивних змін. Реагування натомість передбачає активну участь у вирішенні конфлікту та розуміння ситуації завдяки власному досвіду.

2. Динаміка руху (або дослівно «припливи та відпливи»). Конфлікти = це природна частина будь-яких стосунків. Іноді стосунки спокійні та передбачувані, але бувають і напружені та нестабільні періоди, спричинені

різними подіями та обставинами. Трансформаційний підхід до вирішення конфліктів не фокусується на окремих епізодах конфлікту, а прагне зрозуміти, як вони вписуються в загальну картину стосунків між конкретними людьми. Зміни варто розуміти як на рівні поточних проблем, так і на рівні загальних моделей взаємодії між людьми.

3. «Життєдайні можливості конфліктів». Компонент трансформації конфліктів вказує на дві основні речі. По-перше, конфлікти є невіддільною частиною людського досвіду та стосунків. Трансформаційний підхід заохочує бачити конфлікт не як загрозу, а як цінну можливість для розвитку, а також дозволяє краще розуміти себе та інших людей.

По-друге, конфлікт створює динаміку і рухає життя вперед. Його можна розглядати як двигун змін, який допомагає стосункам конкретних людей та загалом соціальним структурам адаптуватися до власних потреб.

4. Процеси конструктивних змін. Трансформаційний підхід робить акцент на здатності створювати щось нове за допомогою конфлікту. Він ставить собі за мету перетворити енергію конфлікту на конструктивні зміни. Таким чином, конфлікт переходить із деструктивної фази у конструктивну.

Головне завдання трансформації конфлікту – не знайти швидкі рішення для поточних проблем, а створити платформу для одночасного розв'язання проблем та пошуку глибинних причин виникнення конфліктів та перспектив їх розв'язання.

5. Припинення насильства та підвищення рівня справедливості. Трансформація конфліктів має бути ефективною у розв'язанні реальних проблем, потреб та викликів життя. Для зменшення насильства потрібно розглядати конфлікти не лише поверхнево, а й звертати увагу на їх глибинні причини та закономірності. Для підвищення рівня справедливості необхідно забезпечити людям доступ до впливу на рішення, що стосуються їхнього життя, та можливість висловлювати свою думку.

Трансформаційний підхід до конфліктів розглядає мир як основу та результат якісних стосунків. Це стосується як особистої взаємодії, так і

структури соціальних, політичних, економічних та культурних зв'язків. Таким чином, мир – це динамічний процес, що постійно адаптується та змінюється. Трансформація конфліктів розглядає мир не як статичний стан, а як безперервний розвиток якості стосунків.

6. Взаємодія та суспільний лад є ключем до змін. Питання щодо зменшення насильства та підвищення рівня справедливості вказують на потребу розвивати здібність брати участь у змінах на різних рівнях: міжособистісному, міжгруповому та суспільному.

7. Стосунки – у центрі трансформації конфліктів. Трансформаційний підхід до вирішення конфліктів ставить наголос на стосунках між людьми. У основі трансформації закладено що для розуміння конфлікту та розробки креативних шляхів його вирішення важливо звертати увагу не лише на суть проблеми, а й на приховані аспекти взаємовідносин. Саме система взаємовідносин, що існує між людьми, формує ширший контекст конфлікту. Від якості стосунків між людьми залежить, чи переросте певна проблема у серйозний конфлікт, чи вдасться швидко знайти вирішення.

Трансформація конфліктів полягає в здатності бачити конфлікт не як проблему, а як можливість. Вона ґрунтується на розумінні того, що конфлікти можуть стимулювати необхідні зміни. Трансформація також передбачає готовність суспільства чи групи людей використовувати цю можливість. Суспільству необхідно зосередитися не на негативних аспектах конфлікту, а на пошуку шляхів його конструктивного вирішення.

Важливо зазначити, що в українському науковому просторі тема трансформації конфліктів досліджується переважно в політичному контексті. Брак інформації зумовлює необхідність вивчення закордонних наукових робіт, які демонструють можливості використання трансформації в інших сферах, зокрема в педагогіці.

У 2021 році А. Albert, Р. Lavega-Burgues та Q. Prat провели дослідження, присвячене трансформації конфліктів у взаємний добробут у процесі фізичного

виховання. Їх дослідження ґрунтується на моделі GIAM (зміна конфліктної поведінки через фізичне виховання), розробленій А. Albert.

Модель GIAM описує поетапний процес позитивного вирішення конфліктів під час занять з фізичного виховання або навчальних заходів, що складаються з декількох занять. Педагогічна модель GIAM визначає очікувані результати навчання (трансформація конфлікту) та навчальні стратегії. Навчальні стратегії зосереджені на:

- рефлексії до, під час та після рухових вправ;
- конструктивному діалозі;
- модифікації ігрових сценаріїв.

Модель GIAM може бути використана або впроваджена у різноманітних програмах з фізичного виховання та у контексті спортивної підготовки.

Модель GIAM описує поетапний процес роботи педагога з конфліктами, що виникають під час занять з фізичного виховання (рис. 1.3.1)

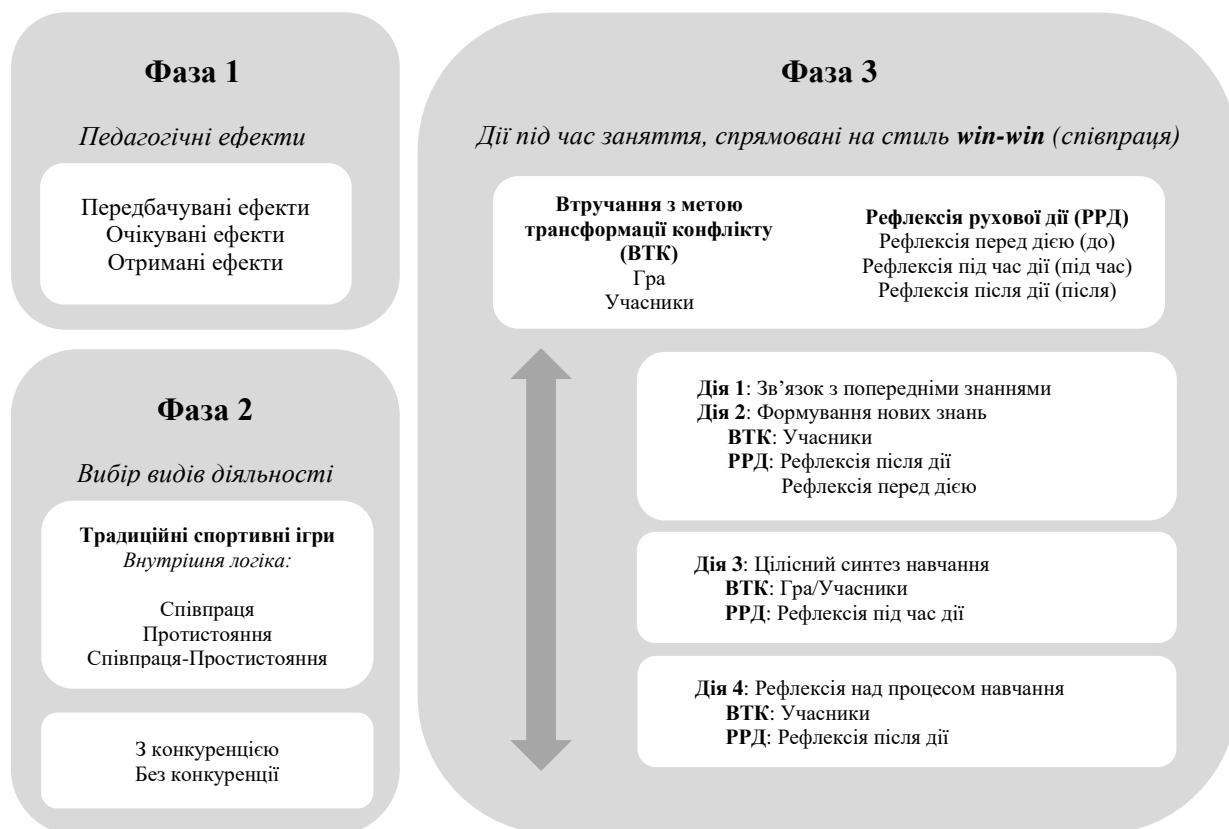


Рисунок 1.3.1. Діаграма моделі GIAM [25]

. На першому етапі викладач визначає педагогічний вплив на конфлікт, обираючи вправи, які допоможуть оцінити прогрес учнів. Під час гри педагог використовує дидактичні стратегії для вирішення конфліктів. Наприклад, це може бути втручання в ігровий процес, відволікання учасників за допомогою рефлексивних рухових вправ або спільного діалогу [34], [29], [41].

Першим етапом розробки будь-якого освітнього проєкту з впровадженням стратегій трансформації конфліктів є визначення бажаних навчальних результатів. На цьому етапі важливо врахувати всі аспекти освітнього процесу, які впливають на фізичний, когнітивний, соціальний та емоційний розвиток студентів [28].

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

- мають культурну різноманітність;
- передбачають різні види рухової взаємодії;
- можуть бути командними, змагальними або комбінованими (співпраця-змагання) [34].

На третьому етапі педагог проводить заняття з фізичного виховання, використовуючи стратегії для досягнення цілей. При цьому важливо акцентувати на усвідомленні студентами своїх рухових навичок [37].

Модель GIAM пропонує наступні дії для проведення занять та впровадженню стратегій трансформації з метою вирішення конфліктів у студентській групі [25]:

- зв'язок з попередніми знаннями (досвідом) – обговорення минулих занять, вирішення конфліктів, які виникали раніше тощо;
- набуття нових знань – пояснення сутності видів діяльності, сприяння розумінню важливості побудови міцних дружніх стосунків та поважливого ставлення/спілкування;

- цілісний синтез навчання – контроль за процесом гри, втручання у конфлікти шляхом зміни правил, сприяння навичкам діалогу для вирішення конфліктів (наприклад, коротка розмова, тимчасове виведення з гри тощо).

- рефлексія над навчальним процесом – колективне обговорення індивідуальної та командної поведінки, акцентування уваги на позитивних прикладах розв'язання конфліктних ситуацій для підвищення усвідомлення студентів.

Модель GIAM спрямована на покращення міжособистісних стосунків студентів шляхом ефективного проведення уроків фізичного виховання. Результати дослідження свідчать, що модель GIAM, яка позиціюється як педагогічна практика [33], слугує цінним ресурсом для викладачів, які сприяють розв'язанню конфліктів серед студентів. Вона визнана ефективним інструментом для підтримки добробуту у відносинах і вирішенні сучасних проблем, з якими стикаються студенти, сприяючи розвитку соціальної згуртованості [40], [31], [26]. Окреслена вище модель дає можливість викладачам виховувати у студентів емпатію, навички співпраці, уважного слухання та досягнення консенсусу, просуваючи підхід до співпраці, коли всі сторони, залучені до конфлікту та досягають взаємовигідного результату.

Фундаментальним аспектом моделі GIAM є здатність викладача ідентифікувати конфлікти під час гри, розуміти їх динаміку та оцінювати їх інтенсивність. Згодом педагоги повинні вирішити, чи втручатися, коригуючи правила гри або змінювати поведінку студентів, використовуючи процеси, що ґрунтуються на рефлексії рухових дій та постконфліктній рефлексії.

У галузі педагогічної психології стратегії вирішення конфліктів відіграють ключову роль у створенні сприятливого навчального середовища. Одним з перспективних методів, який потребує подальшого вивчення є трансформація конфліктів.

Трансформація – це не просто метод вирішення конфлікту, а його перетворення на можливість для розвитку. Підхід має значний потенціал для покращення динаміки студентської групи (у навчанні, досягненнях, розвитку),

урегулювання міжособистісних стосунків та сприяння створенню позитивного навчального середовища.

Попри потенціал, ефективність трансформації у студентських групах залишається недостатньо дослідженою і недостатньо обговорюваною у науковій літературі. Враховуючи такі унікальні характеристики студентських груп, як різноманітність, динамічність і постійний розвиток студентів, прагнення до самовираження, труднощі, пов'язані з адаптуванням до навчального процесу, необхідною є розробка програм використання трансформації як підходу до вирішення конфліктів в студентських групах.

Заохочення використання трансформації конфліктів у студентському середовищі має декілька переваг як для студентів, так і для викладачів:

- надає викладачам інструменти для ефективного управління конфліктами, удосконалюючи навчальний процес;

- озброює студентів цінними навичками, такими як емпатія, активне слухання та ведення переговорів, які є важливими не лише для вирішення конфліктів, але й для особистого (надалі професійного) життя.

Таким чином, трансформація конфліктів – це перспективний інструмент, який дозволяє суттєво впливати на якість та ефективність навчального процесу, шляхом конструктивного вирішення конфліктів у студентській групі, що займають час та енергію студентів, а також потенційно впливають на зниження зацікавленості студентів у навчанні. Подальші дослідження ефективності використання інструменту у студентських групах дозволять розкрити його потенціал та вдосконалити практики вирішення конфліктів у педагогічній психології.

Висновки до першого розділу

У першому розділі роботи досліджено характеристику та особливості конфліктної поведінки студентів ВНЗ. Конфлікт – це сценарій, що передбачає відкрите або приховане зіткнення між людьми (у т. ч. між студентами), через

наявність суперечливих інтересів, позицій, життєвих цінностей та поглядів. Основними ознаками конфлікту є суперечність, перехід до конфронтаційної форми спілкування, підвищена активність (зокрема агресивна поведінка) учасників. Конфліктність особистості слід розглядати як стійку рису, сформована вродженими схильностями, або під впливом здобутого протягом життя соціального досвіду. Основними особливостями конфліктів, які виникають в студентському середовищі є: підвищена емоційність; вплив не тільки на сторони конфлікту, але і на осіб, що пов'язані зі сторонами конфлікту; прояв характеру, темпераменту, когнітивних здібностей; негативний вплив на результати навчання; порушення дисципліни в групі; помітна частота виникнення.

Чинники прояву конфліктності у студентів обумовлені етапами розвитку студентської групи: формування, етап конфліктів, подолання конфліктів, етап продуктивної діяльності, етап закінчення взаємовідносин (спільної роботи). Дослідження вказує, що різні наукові автори розглядають різний набір чинників, які впливають на рівень конфліктності у студентів. Варто звернути увагу на наступні основні чинники: явища, події, факти та обставини; суперництво, підозрілість і прагнення до престижу; конкуренція, суперництво, фінансові обставини, індивідуальні особливості; схильність до стресів; тривожність тощо.

Трансформацію як форму роботи з конфліктами в студентських групах почали досліджувати відносно нещодавно. Трансформація протиставляється вирішенню або управлінню конфліктами, що довгий час були основними інструментами врегулювання конфліктних ситуацій. Вона відрізняється від вирішення та управління тим, що визнає «діалектичну природу» конфлікту і пропонує роботу з конфліктом, а не проти нього. Основними компонентами трансформації як форми роботи з конфліктами є: передбачати та реагувати, розуміти динаміку руху конфліктів (дослівно «припливи та відпливи»), використання можливостей конфлікту, впровадження конструктивних змін,

припинення насильства та підвищення рівня справедливості, взаємодія з учасниками конфлікту, акцент на стосунках між учасниками конфлікту.

У сучасній українській науковій літературі трансформація як найбільш плідна форма роботи з конфліктами в студентській групі майже не розглядалась, за виключенням іноземних досліджень та практик. Проведення досліджень ефективності використання цього інструменту в рамках студентських груп дозволять розкрити його потенціал та вдосконалити сучасні практики вирішення конфліктів у студентському середовищі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

2.1 Організація та методологічне забезпечення дослідження

Для досягнення поставленої мети дипломної роботи нами було проведено емпіричне дослідження, яке складалось з чотирьох етапів: початкове дослідження, етап імплементації, етап оцінювання, етап розробки програми.

Перший (початковий) етап передбачає всебічний огляд наявної літератури на тему трансформації як форми вирішення конфліктів у студентських групах. У процесі початкового дослідження було виявлено прогалини в наявних знаннях, сформульовано мету, проблематику та завдання дослідження. Крім того, на початковому етапі було обрано відповідні методології та інструменти збору даних, а також сформовано вибірку респондентів-студентів.

Другий етап був зосереджений на практичному застосуванні обраних методологій. Під час етапу імплементації обрані методології були представлені студентам, а зібрані матеріали було використано для подальшого аналізу практичного застосування обраних методологій.

Етап оцінювання передбачав аналіз та інтерпретацію зібраних даних. Аналіз мав на меті отримати узагальнені дані про сприйняття та способи вирішення конфліктів студентами, виявити закономірності та взаємозв'язки між різними аспектами конфліктної поведінки, і, зрештою, розробити практичні рекомендації (програми) щодо вдосконалення методів роботи з конфліктами в студентських групах.

Етап розробки корекційної програми був зосереджений на перетворенні результатів дослідження на практичну та ефективну програму. Необхідно було: визначити основні компоненти програми, розробити її структуру та модифікації,

провести планування та розробити рекомендації щодо впровадження програми у навчальний процес

Кожен з описаних вище етапів сприяв ґрунтовному дослідженню трансформації як найбільш плідної форми вирішення конфліктів у студентській групі. Структурований підхід до проведення емпіричного дослідження гарантував, що отримані результати ґрунтуються на чинних теоретичних знаннях та практичних дослідженнях, є методологічно обґрунтованими і дають змістовні та практичні висновки.

Для того, щоб досягти поставленої мети було виконано ряд завдань, серед яких:

- систематизувати отримані дані;
- провести статистичний аналіз даних;
- інтерпретувати результати статистичного аналізу;
- зробити висновки з дослідження, які пізніше буде використано під час розробки практичних рекомендацій та програм.

За результатами проведеного аналізу отримано:

- узагальнену характеристику стилів вирішення конфліктів, які використовуються студентами.

- фактори, які впливають на вибір студентами того чи іншого стилю вирішення конфліктів.

- обґрунтування ефективності методів роботи з конфліктами в студентських групах.

Для проведення емпіричного дослідження та виконання поставлених завдань було обрано наступні методології:

1. «Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації» К. Томаса. Опитувальник К. Томаса «Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації» є загальновизнаним інструментом, що використовується для оцінки поведінки особистості в конфліктних ситуаціях.

Методика ґрунтується на моделі, яка класифікує поведінку індивіда за двома основними характеристиками: напористість (прагнення людини

задовольнити власні інтереси у конфліктній ситуації) та кооперативність (прагнення людини задовольнити інтереси іншого учасника конфлікту).

Базуючись на класифікації поведінки людини, опитувальник К.Томаса визначає п'ять основних стилів вирішення конфліктів:

- суперництво (конкуренція) характеризується високим рівнем напористості та низьким рівнем готовності до співпраці. Стиль варто розглядати як прагнення людини домінувати, перемагати та наполягати на власній думці, навіть коштом почуттів та думок іншої сторони;

- пристосування характеризується низьким рівнем напористості та високим рівнем кооперативності. Пристосування означає готовність поступитися своїми інтересами заради чужих, аби зберегти мир;

- уникання характеризується низьким рівнем напористості та низьким рівнем готовності до співпраці. Даному стилю поведінки характерним є прагнення уникнути конфлікту, нехтування ним або відкладання його вирішення;

- співпраця характеризується високим рівнем напористості та високим рівнем кооперативності. Характерним для стилю є прагнення знайти спільне рішення, яке б задовольнило інтереси обох сторін;

- компроміс характеризується помірним рівнем напористості та помірним рівнем кооперативності. Компроміс як стиль поведінки характеризується прагненням досягти часткового задоволення власних інтересів шляхом взаємних поступок.

Кожен з описаних стилів поведінки має особливості, переваги та недоліки у конфліктних ситуаціях. Вибір того чи іншого стилю залежить від характерної людині поведінки, власних тверджень та принципів, контексту конфлікту та бажаного результату. Наприклад, суперництво є ефективним у ситуаціях, коли перемога є вкрай необхідною для людини, або коли людина має значно більше влади. Проте, надмірне використання стратегії конкуренції призводить до ескалації конфлікту, погіршення стосунків та демотивації іншої сторони.

Уникнення виправдовується тоді, коли конфлікт не є істотним, або коли одна зі сторін конфлікту не має ресурсів для його вирішення. Негативними наслідками уникнення є накопичення проблем, посилення напруги та потенційна ескалація конфлікту в майбутньому.

Найбільш конструктивним стилем поведінки індивіда у конфліктній ситуації є співпраця, яка дозволяє знайти рішення, яке буде задовольняти інтереси усіх учасників. Варто зауважити, що для співпраці у конфлікті необхідні значний резерв часу, зусиль та вміння вести переговори.

2. Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory). Опитувальник потрібен для самозвіту, розроблений для визначення того, як людина або група зазвичай реагують на міжособистісні конфлікти. CRSI базується на концепції, що індивідуальний стиль вирішення конфліктів кожного партнера впливає на підтримку та стабільність стосунків.

CRSI складається з 16 пунктів, в яких респонденти оцінюють частоту використання ними чотирьох стилів вирішення конфліктів:

1. Позитивне вирішення конфліктів (конструктивний підхід, спрямований на пошук спільного рішення, яке б задовольнило всі сторони);
2. Залучення до конфлікту (прагнення до відкритого діалогу стосовно конфліктної ситуації з метою її вирішення);
3. Відхід від конфлікту/самозахист (прагнення уникнути конфлікту або відкласти його вирішення);
4. Дотримання вимог/прийняття (прийняття позиції підпорядкування та виконання вимог іншої сторони конфлікту).

Респонденти оцінюють, як часто (від 1 – ніколи до 5 – завжди) вони використовували кожен із 16 стилів для вирішення суперечок та конфліктів. За результатами отриманих відповідей формується уявлення про наявність панівного стилю вирішення конфліктів у респондента, рівень гнучкості та адаптивності у виборі стилів, можливі проблеми у міжособистісних стосунках, пов'язані із вибором стилю поведінки.

Зауважимо, що дана методологія не була адаптована українською мовою, тому у процесі проведення дослідження було перекладено опитувальник українською мовою та розраховано коефіцієнт Альфа Кронбаха (рис. 2.1.1).

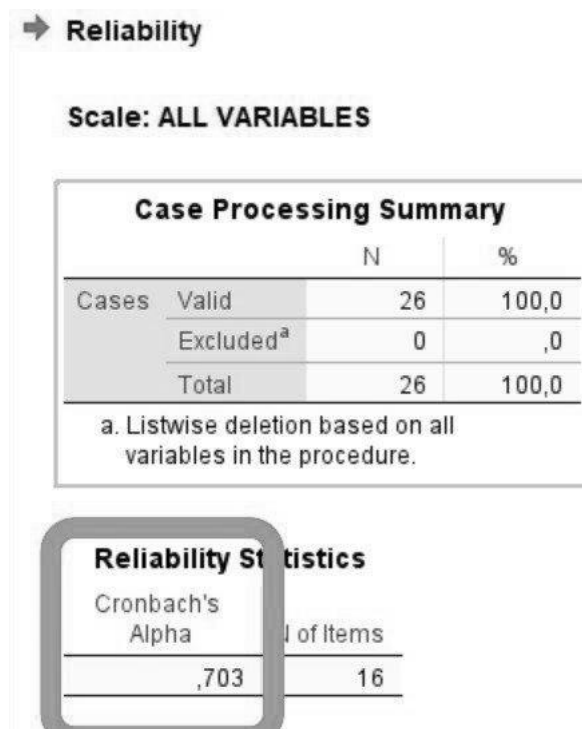


Рисунок 2.1.1 – Результати оцінки коефіцієнта Альфа Кронбаха для методики «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory)»

Отриманий результат коефіцієнта (0,703) дозволяє зробити висновок, що використаний у дослідженні опитувальник має задовільний рівень внутрішньої узгодженості. Пункти опитувальника адекватно корелюють між собою та вимірюють одне й те саме поняття, що підвищує правдивість результатів дослідження.

3. Опитувальник організаційних конфліктів (Rahim Organizational Conflict Inventory-II) (ROCI-II). Опитувальник організаційних конфліктів Рахіма-II (ROCI-II) – це добре відомий інструмент, призначений для вимірювання стилів вирішення міжособистісних конфліктів, що виникають в організаційному середовищі.

ROCI-II був розроблений на основі численних відгуків досліджуваних та факторного аналізу різних наборів питань. Він ґрунтується на теорії, що люди мають різні стійкі стилі поведінки у конфліктних ситуаціях.

ROCI-II складається з 28 пунктів, кожен з яких оцінюється за 5-бальною шкалою Лайкерта. Вище значення свідчить про більшу схильність до певного стилю поведінки в конфлікті. Інструмент визначає п'ять стилів конфлікту:

- співпраця (прагнення знайти спільне рішення, яке б задовольнило інтереси усіх сторін конфлікту);
- пристосування (готовність поступитися власними інтересами заради збереження миру);
- уникнення (прагнення уникнути конфлікту або відкласти його вирішення);
- конкуренція (прагнення домінувати, перемагати тощо);
- компроміс (прагнення досягти часткового задоволення власних інтересів шляхом взаємних поступок).

У контексті дослідження методологія дає розуміння стилів вирішення конфліктів студентів, що може стати основою для розробки корекційної програми, пристосованої до їх конкретних потреб і тенденцій. Визначивши панівні способи вирішення конфліктів у групі, ми зможемо краще зрозуміти динаміку конфліктів у групі і те, як їх можна трансформувати, щоб сприяти більш ефективному вирішенню конфліктів. Проводячи ROCI-II до і після реалізації корекційної програми, можна оцінити ефективність програми в просуванні трансформації як стратегії вирішення конфліктів.

Отже, у дослідженні було використано методології К. Томаса, CRSI та опитувальник організаційних конфліктів для вивчення стилів вирішення конфліктів серед студентів. Було виявлено основні стилі вирішення конфліктів серед опитуваних. Результати дослідження були використані для розробки практичної програми. Ця програма спрямована на покращення вирішення конфліктів у студентських групах.

2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження

Емпіричне дослідження проводилось на базі Чорноморського національного університету ім. Петра Могили. Для дослідження було залучено декілька груп студентів 3 та 4 курсів, з яких на етапі поглибленого вивчення було сформовано групу з 26 студентів з метою проведення подальших опитувань.

Студенти вивчають різні галузі знань, що вказує на наявність у них широкого кола інтересів, спільних тем для бесід, академічних знань, власних думок, цінностей та переконань. Різноманіття у складі групи сприяло появі різноманітних поглядів і підходів до вирішення конфліктів, тим самим збагачуючи дані емпіричного дослідження.

Протягом всього періоду навчання студенти брали активну участь у різних групових проектах і завданнях, що виявило можливості активної участі у вирішенні групових конфліктів. Їх досвід створив практичний контекст для розуміння застосування трансформації як форми вирішення конфліктів.

Вибірка за гендерним складом розподілилась наступним чином: 14 чоловіків та 12 жінок. Загалом, обрана група студентів забезпечує багатий і різноманітний контекст для дослідження трансформації як форми вирішення конфліктів у студентській групі.

Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження трансформації як форми роботи з конфліктами в студентській групі необхідні для розробки ефективної та результативної програми використання трансформації як інструменту роботи з конфліктами серед студентів.

Розглянемо результати емпіричного дослідження трансформації як форми роботи з конфліктами в студентській групі. У дослідженні було використано 3 методики. До розгляду пропонуються результати методики «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса (результати методики представлені у Додатку В).

Проведемо початковий аналіз отриманих результатів загалом за вибіркою за допомогою описової статистики або дескриптивної статистики (табл. 2.2.1).

Таблиця 2.2.1

Описова статистика за результатами методики «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса

Статистичні показники	Шкала				
	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
Середнє значення за вибіркою	3,85	6,54	7,53	5,04	6,29
Медіана	3,0	7,0	7,	5,0	6,0
Дисперсія	4,714	1,694	2,338	2,278	5,005
Стандартне відхилення	2,171	1,301	1,529	1,509	2,237
Мінімум	2	4	5	2	2
Максимум	11	10	10	8	10
Асиметрія	1,722	0,289	0,358	0,005	0,052
Ексцес	3,006	0,674	-1,103	-0,610	-0,549

Отримані дані свідчать схильність респондентів дотримуватися співпраці (середнє значення = 6,54) та компромісу (середнє значення = 7,53) як основних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Обидва стилі характеризуються прагненням знайти спільне рішення, яке б задовольнило всі сторони конфлікту.

Водночас респонденти меншою мірою схильні до суперництва (середнє значення = 3,85) та пристосування (середнє значення = 6,29). Стилї характеризуються прагненням домінувати або, навпаки, поступатися своїми інтересами.

Найвищий рівень дисперсії та стандартного відхилення спостерігається за шкалою пристосування, а отже присутня неоднорідність групи респондентів за конкретним стилем поведінки.

Значення асиметрії та ексцесу дозволяють зробити висновки про наступну форму розподілу: за шкалою суперництво спостерігається позитивна асиметрія (1,722) та позитивний ексцес (3,006), відповідно присутні викиди вправо та більша «гострість» розподілу порівняно з нормальним значенням. За

іншими шкалами асиметрія та ексцес близькі до нуля (більш-менш симетричний розподіл).

Загалом, отримані результати описової статистики дозволяють зробити висновок, що респонденти в більшості своїй схильні до конструктивних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях

На рис. 2.2.1 зображено гістограму середнього значення за шкалою «Компромiс».

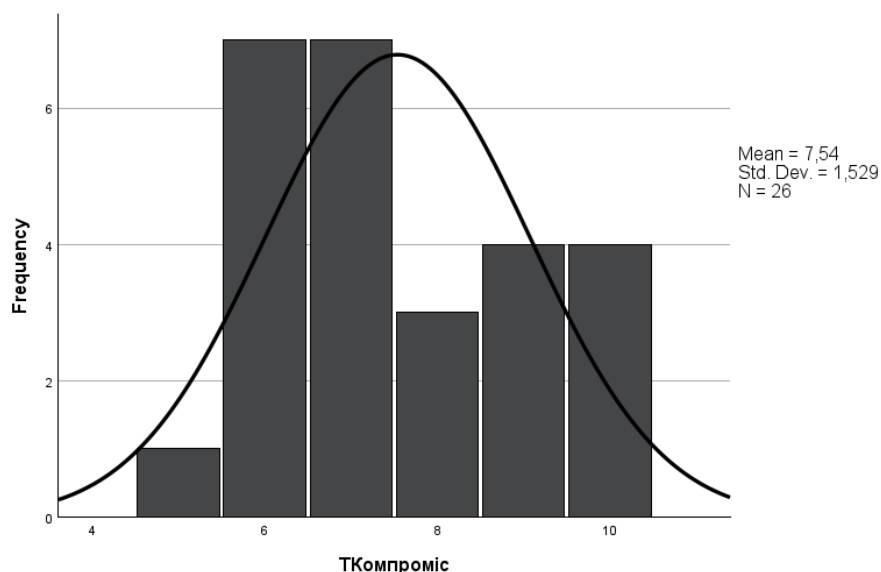


Рисунок 2.2.1 – Гістограма середнього значення за шкалою «Компромiс»

Зауважимо, що студенти, які мають високі значення за шкалою «Компромiс» більш схильні до прийняття та активного використання підходу трансформації конфліктів. Ці студенти прагнуть знайти рішення, яке буде задовольняти обидві сторони, готові йти на поступки аби зберегти мирні стосунки, відкриті до діалогу, готові співпрацювати. Попри пошук компромісу, студенти не завжди шукають справедливе або оптимальне рішення, їх пріоритет – знайти прийнятний для обох сторін вихід.

Спільними рисами між методом трансформації та студентами, які належать обирають компроміс як стиль поведінки у конфлікті, є спрямованість на пошук спільного знаменника у конфлікті, а саме переговори, пошук компромісів і спільне прийняття рішень.

Розглянемо ознаки того, що інші шкали опитувальника «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса не відповідають методу трансформації:

- стиль «співпраця» схожий на трансформацію конфліктів, але має більший акцент на спільну роботу та пошук оптимального рішення;

- стиль «приспосування» лише частково відповідає трансформації, тому що студенти готові йти на поступки. Окрім того, стиль «приспосування» не фокусується на пошуку спільного рішення;

- стиль «уникнення» повністю не відповідає трансформації конфліктів, адже такі студенти намагаються уникнути конфлікту;

- стиль «конкуренція» не відповідає трансформації, адже студенти прагнуть перемогти в конфлікті, а не вирішити його мирним шляхом.

Далі розподілимо респондентів на групу за гендерною приналежністю та порівняємо результати t-критерію (табл. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2

Порівняння T-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» за результатами «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса

Параметр середнього значення	Чоловік	Жінка
Кількість	14	12
Суперництво	4,86	3,17
Співпраця	5,93	7,33
Компроміс	6,71	8,50
Уникнення	4,40	5,91
Приспосування	4,93	7,83

На рис. 2.2.2 зображено діаграму із наведеними у табл. 2.2.2 результатами порівняння t-критерію серед студентів.

Порівняння результатів опитування студентів за методикою К. Томаса свідчить про гендерні особливості стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Жінки частіше обирають конструктивні стилі, такі як співпраця, компроміс та приспосування. Чоловіки ж схильні до суперництва та уникнення конфліктів.

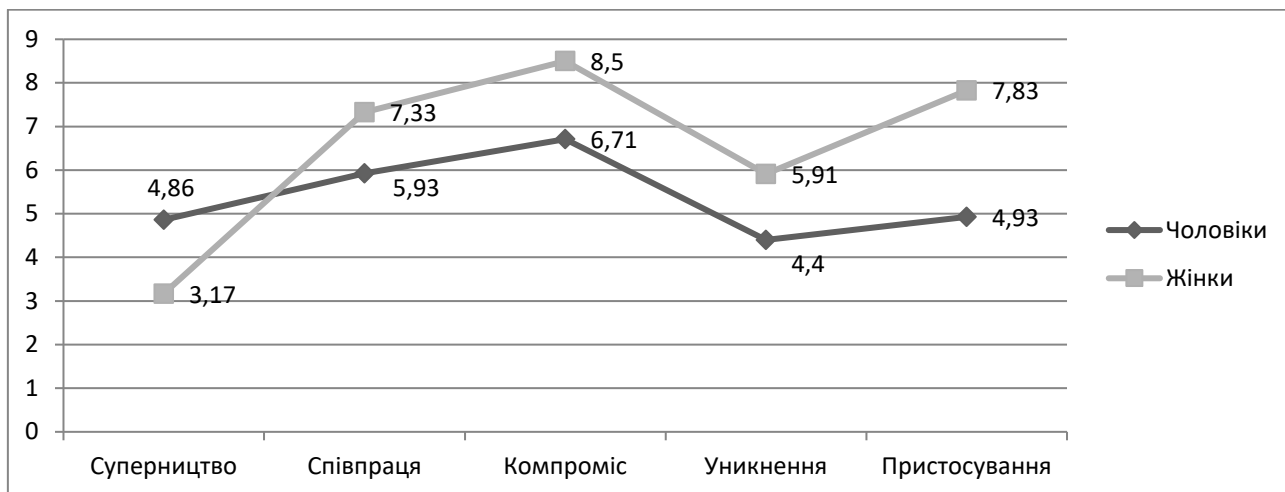


Рисунок 2.2.2 – Діаграма порівняння *T*-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки»

На вибір стилю поведінки у конфліктній ситуації чоловіків та жінок впливає декілька факторів: соціальні, біологічні та особистісний досвід. Жінок з раннього дитинства привчають бути більш дипломатичними, йти на компроміс та співпрацювати. Чоловіків навпаки заохочують до суперництва та самоствердження. Проведені вченими дослідження також показують, що рівень тестостерону, гормону, який пов'язаний з агресією, у чоловіків вищий, ніж у жінок. Особистісний досвід, на який впливають як біологічні, так і соціальні фактори, чоловіків та жінок може призвести до формування різних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях,

Загальні результати опитування за методикою наведені на рис. 2.2.3.

Опитування 26 студентів показало, що 11,5% (3 респонденти) дотримуються стилю суперництва в конфліктних ситуаціях. Стиль поведінки в конфліктній ситуації характеризується прагненням до задоволення особистих бажань без урахування інтересів інших, орієнтацією на активні дії, акцентом на особистих цінностях і можливостях. Для таких студентів характерна авторитарність, яка може бути ефективною в екстремальних ситуаціях, коли необхідне швидке прийняття рішень.

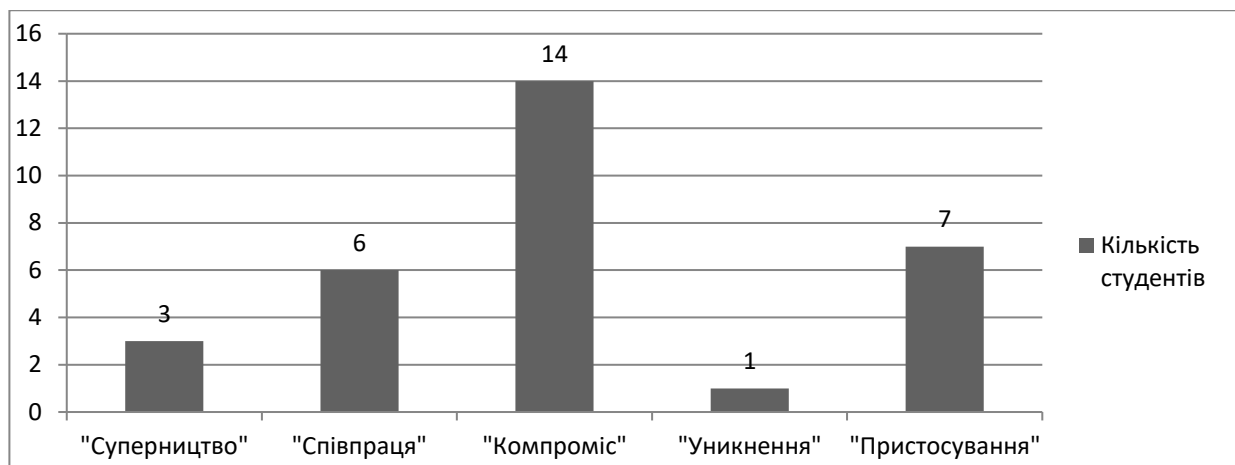


Рисунок 2.2.3 – Загальні результати методики «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса

Близько 23% опитаних (6 респондентів) мають панівний стиль «Співпраця». Такі студенти активно беруть участь у вирішенні конфліктів, відстоюючи як особисті інтереси, так і інтереси партнера. Для них важливо знайти рішення, яке буде вигідним для всіх сторін, зберегти довгострокові відносини. Стиль поведінки ефективний, коли є час для обговорення, бажання співпрацювати та виникає необхідність балансу статусів між сторонами.

Компромісного стилю у конфліктах дотримується 53,8% (14 респондентів) опитаних студентів. У конфліктах вони готові пожертвувати особистими інтересами заради прийняття рішення, яке буде задовольняти усіх сторони. Підхід можна вважати доречним, коли влада між студентами розподілена рівномірно, але інтереси протилежні, час має вирішальне значення, а альтернативні рішення здаються безперспективними.

Тактики уникнення дотримується 3,8% (1 респондент) опитаних студентів. Вони не зацікавлені у співпраці та пасивно відстоюють свої права, тому що вважають питання неважливим або відсувають себе в пастці.

Адаптивна стратегія (або стратегія пристосування) у вирішенні конфліктів характерна для 26,9% (7 респондентів) опитаних. Вони співпрацюють з одногрупниками для досягнення взаємних інтересів і надання пріоритету гармонії у відносинах. Стиль поведінки є ефективним для

збереження мирних відносин, особливо коли результат конфлікту не є пріоритетним, а особисті інтереси відходять на другий план.

Наступними до аналізу пропонуються результати методики «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory)». Початковий аналіз отриманих результатів наведено у табл. 2.3.3.

Таблиця 2.2.3

Описова статистика за результатами методики «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI)»

Статистичні показники	Шкала			
	Залучений до конфлікту	Позитивне вирішення конфлікту	Самозахист	Прийняття
Середнє значення за вибіркою	9,53	12,18	9,90	9,79
Медіана	9,0	12,5	9,0	10,0
Дисперсія	6,414	8,554	6,08	3,545
Стандартне відхилення	2,533	2,925	2,466	1,883
Мінімум	5	5	6	6
Максимум	15	17	16	13
Асиметрія	0,551	-0,726	0,572	-0,028
Експес	-0,215	0,257	-0,232	-0,637

За результатами дескриптивної статистики за методикою «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI)», найвище середнє значення спостерігається за шкалою «Позитивне вирішення конфлікту» (12,18), отже студенти готові до конструктивного вирішення конфліктів. Шкала «Залучений до конфлікту» має середнє значення 9,53, отже серед студентів існує практика активної участі у конфліктних ситуаціях.

Респонденти меншою мірою схильні до самозахисту (середнє значення = 9,90) та прийняття (середнє значення = 9,79). Обидва стилі характеризуються прагненням домінувати або, навпаки, покійно приймати позицію іншої сторони.

Щодо дисперсії, найбільша варіативність спостерігається за шкалою «Позитивне вирішення конфлікту» (8,554), а найменша – за шкалою

«Прийняття» (3,545). У студентській групі присутня різноманітність стилів вирішення конфліктів.

Значення асиметрії та ексцесу дозволяють зробити висновки про форму розподілу: за шкалою «Позитивне вирішення конфлікту» спостерігається негативна асиметрія (-0,726) та позитивний ексцес (0,257), що свідчить про наявність викидів вліво та більшу «гострість» розподілу порівняно з нормальним. За іншими шкалами асиметрія та ексцес близькі до нуля (більш-менш симетричний розподіл).

На рис. 2.2.4 зображено гістограму середнього значення за шкалою «Позитивне вирішення конфлікту».

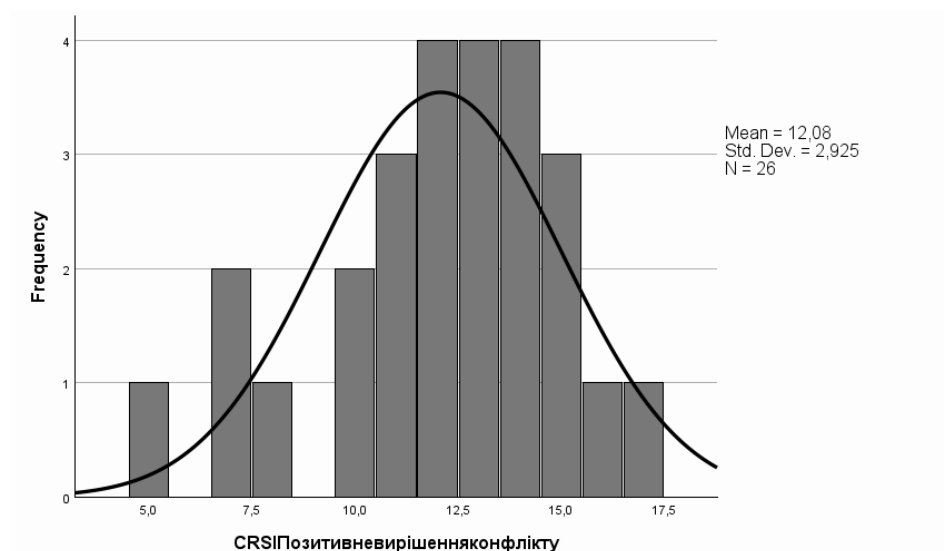


Рисунок 2.2.4 – Гістограма середнього значення за шкалою «Позитивне вирішення конфліктів»

На рис. 2.2.4 відображено гістограму середнього значення та лінію нормального значення за результатами шкали «Позитивне вирішення конфліктів/проблем». Серед шкал, що присутні у методиці «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI)», ця за змістом відповідає підходу трансформації конфліктів. Студенти, що отримали високі бали за цією шкалою прагнуть знайти конструктивне рішення, яке задовольнятиме всіх учасників

конфлікту. Вони відкриті до діалогу, готові співпрацювати та шукати компроміси.

Розглянемо додатково невідповідності інших шкал до принципів трансформації:

- шкала «залучення до конфлікту» є важливою для трансформації, адже передбачає готовність відкрито обговорювати конфлікт, але не гарантує використання трансформації;

- шкала «самозахист» не збігається з принципами трансформації, адже зосереджується на захисті власних інтересів;

- шкала «прийняття» доповнює трансформацію, передбачає готовність прийняти думку іншої сторони конфлікту, але не обов'язково з метою подальшої трансформації та пошуку спільного рішення.

За прикладом першого опитувальника, респондентів було поділено на дві групи за гендерною ідентифікацією. Результати t-критерію за обома групами наведено у табл. 2.2.4.

Таблиця 2.2.4

Порівняння T-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» за результатами «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI)»

Параметр середнього значення	Чоловік	Жінка
Кількість	14	12
Залучений до конфлікту	9,07	10,17
Позитивне вирішення конфлікту	11,29	13,0
Самозахист	8,79	11,42
Прийняття	8,66	10,83

На рис. 2.2.5 зображено діаграму із наведеними у табл. 2.2.4 результатами порівняння t-критерію серед студентів.

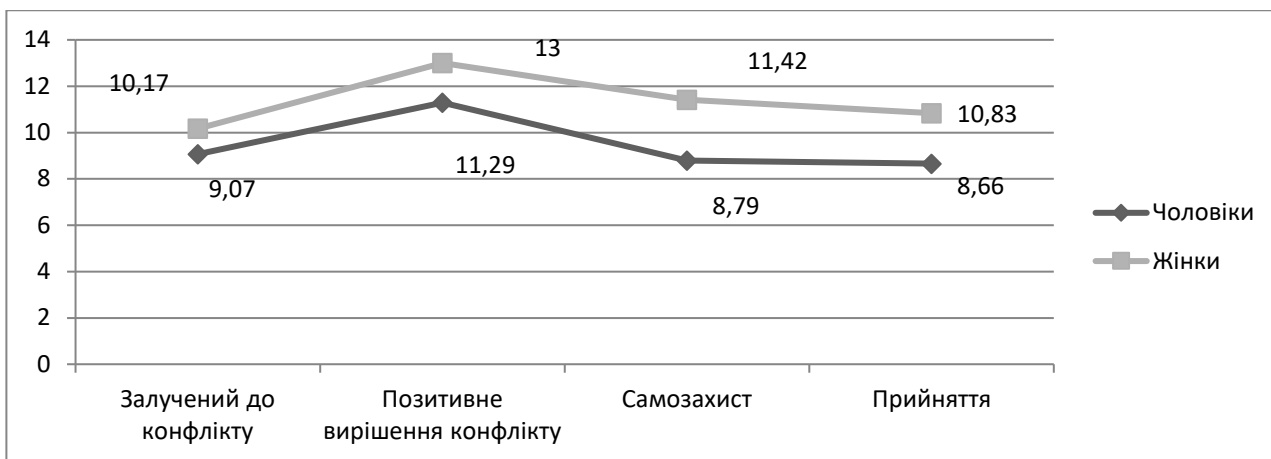


Рисунок 2.2.5 – Діаграма порівняння T-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки»

Аналогічно до результатів першої методики, діаграма порівняння t-критерію на рис. 2.2.5 вказує на схильність жінок до використання конструктивних стилів вирішення конфліктів, тоді як чоловіки більш пасивні та схильні до суперництва.

Загальні результати опитування за методикою наведені на рис. 2.2.6.

За результатами аналізу загальних результатів 5 з 26 студентів (19%) схильні інтенсивно вступати в конфлікти. Вони можуть переходити на особистості, втрачати контроль над емоціями, говорити те, що не мають на увазі, або кидатися образами під час суперечок. Стиль поведінки є як позитивним (високий рівень залученості у розвиток стосунків), так і негативним (призводить до негативних наслідків у міжособистісних стосунках, якщо не збалансований з іншими стратегіями).

17 з 26 студентів (65,4%) схильні конструктивно підходити до вирішення конфліктів. Вони зосереджуються на проблемі, конструктивно обговорюють розбіжності, знаходять альтернативи, прийнятні для кожної сторони, ведуть переговори і йдуть на компроміс. Стиль поведінки визначається як інструмент для трансформації конфліктів з деструктивних ситуацій на можливості для розвитку, навчання та покращення стосунків.

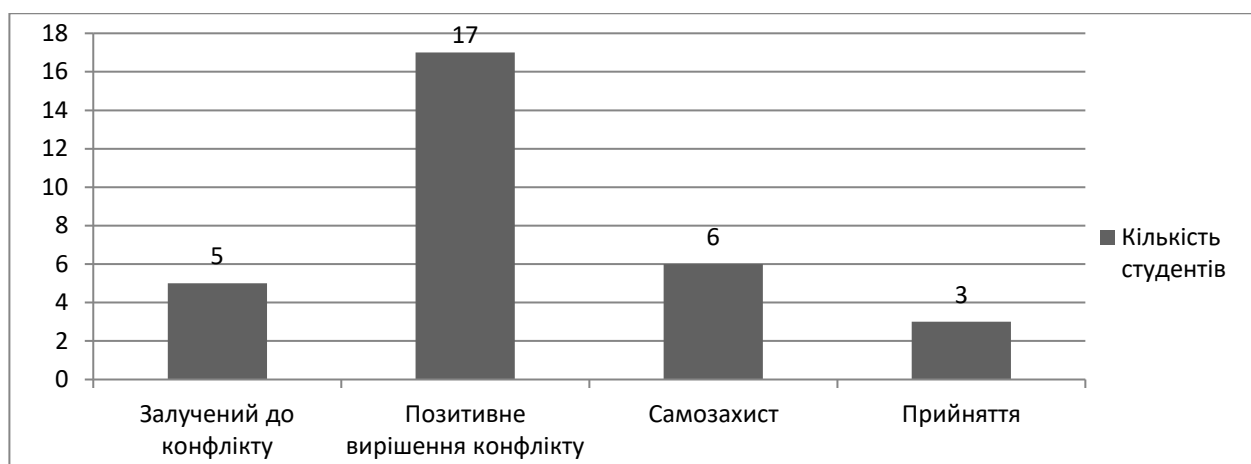


Рисунок 2.2.6 – Загальні результати методики «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory)»

6 з 26 студентів (25,1%) схильні поступатися іншим під час конфліктів, щоб зберегти гармонію та уникнути ескалації. Стиль самозахисту потенційно призводить до довгострокових проблем, таких як образа, незадоволені потреби або дисбаланс у стосунках. Поступливість, або уникнення перешкоджає конструктивному вирішенню конфліктів, оскільки питання залишаються невирішеними.

3 з 26 студентів (11,5%) схильні уникати конфліктів або відсторонюватися від них. Вони вважають за краще зберігати особистий спокій і рівновагу, навіть якщо це означає залишати конфлікти невирішеними. Подібний стиль поведінки може призвести до накопичення не розв'язаних питань з часом.

Останньою методикою, що була використана у процесі дослідження – «Опитувальник організаційних конфліктів (Rahim Organizational Conflict Inventory-II) (ROCI-II)». Статистичний аналіз за методикою наведено у табл. 2.3.5.

*Описова статистика за результатами методики «Опитувальник
організаційних конфліктів (ROCI-II)»*

Статистичні показники	Шкала				
	Співпраця	Пристосування	Уникнення	Конкуренція	Компроміс
Середнє значення за вибіркою	26,93	17,75	19,21	12,68	15,84
Медіана	27,0	18,0	19,0	13,0	16,0
Дисперсія	4,666	15,435	6,265	6,685	2,322
Стандартне відхилення	2,16	3,929	2,503	2,585	1,524
Мінімум	23	8	15	8	13
Максимум	30	26	24	19	18
Асиметрія	-0,252	-0,641	-0,019	0,112	-0,531
Ексцес	-0,573	1,176	-0,573	0,292	-0,558

Отримані дані свідчать про наступне:

1. Найбільш розповсюдженим стилем вирішення конфліктів у студентів є «Співпраця», отже ці студенти мають схильність до активного вирішення проблем та пошуку спільних рішень.

2. Стель «Конкуренція» має найнижче середнє значення, отже студенти мають меншу схильність до конкурентної поведінки при вирішенні конфліктів.

3. Найбільше значення дисперсії спостерігається за шкалою «Пристосування». Наявна велика різноманітність відповідей, отже студенти використовують різні стратегії пристосування залежно від конкретної ситуації.

4. Негативна асиметрія за шкалою «Пристосування» та позитивний ексцес свідчать про наявність викидів вліво та більшу «гострість» розподілу порівняно з нормальним значенням. За іншими шкалами асиметрія та ексцес близькі до нуля (більш-менш) симетричний розподіл.

Отримані результати мають користь для розуміння того, як студенти вирішують конфлікти в організаційному контексті та для розробки стратегії ефективного управління конфліктами у навчальному процесі.

На рис. 2.2.7 зображено гістограму середнього значення за шкалою «Співпраця».

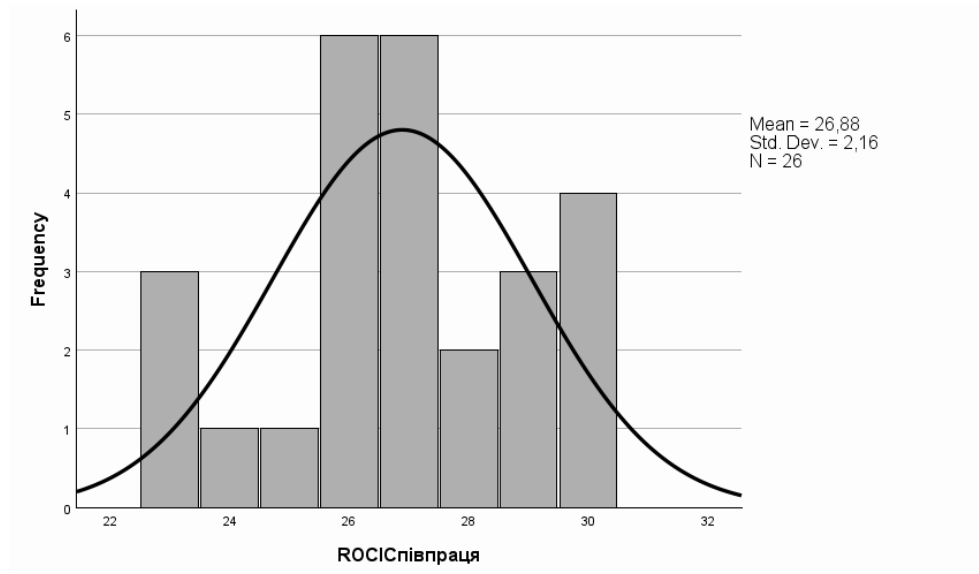


Рисунок 2.2.7 – Гістограма середнього значення за шкалою «Співпраця»

У контексті результатів методики «Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II)», шкалою що відповідає підходу до трансформації конфліктів є «Співпраця». Студенти із високими результатами по шкалі прагнуть до спільного пошуку оптимального рішення з іншого стороною конфлікту. Акцент у процесі роботи з конфліктом робиться на спільних інтересах та спільній роботі.

Розглянемо додатково невідповідності інших шкал до принципів трансформації:

- шкала «уникання» не підходить під принципи трансформації, тому що передбачає прагнення уникнути конфлікту;
- шкала «пристосування» потенційно виступає у ролі доповнення до процесу трансформації через готовність студентів йти на поступки;
- шкала «компроміс» також доповнює процес трансформації через пошук прийняттого для усіх сторін конфлікту рішення;
- шкала «конкуренція» повністю не відповідає принципам трансформації, адже студенти із цим стилем поведінки у конфліктах прагнуть здобути перемогу, а не вирішити конфлікт.

За результатами вибору відповідної до принципів трансформації шкали може виникнути суперечність, адже під час аналізу результатів опитувальника «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса було обрано варіант «компроміс» замість «співпраці», тоді як під час аналізу результатів «Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II)» навпаки вибір впав на користь «співпраці».

В першу чергу, різниця в дефініціях компромісу та співпраці у двох опитувальниках. «Компроміс» за опитувальником К. Томаса має ширше трактування, ніж в ROCI-II. Він містить аспект готовності людини до поступок для швидкого вирішення конфлікту. «Співпраця» у ROCI-II підкреслює спільний пошук рішення, яке буде кращим варіантом для обох сторін та важливість співпраці й діалогу.

Використані опитувальники мають також різний фокус уваги. Опитувальник К. Томаса зосереджується на окремих стилях поведінки, не враховуючи динаміку конфлікту та взаємодію сторін. ROCI-II, на противагу першому опитувальнику, звертає більше уваги на динаміку конфлікту, взаємодію учасників та зосереджується на оцінці готовності учасників до співпраці.

Констатуємо, що «компроміс» згідно із тлумаченням опитувальника К. Томаса пов'язаний з прагненням до швидкого вирішення конфлікту, неготовністю до співпраці через страх перед конфліктом та недовіру до іншої сторони, невірою в можливість знайти взаємовигідне рішення через складність проблеми або негативний досвід попередніх конфліктів. На противагу цьому було обрано варіант «співпраця», який відповідає принципам трансформації.

«Компроміс» за опитувальником ROCI-II пов'язаний з розумінням переваг спільного пошуку рішення, яке призводить до більш ефективного/стійкого результату та зміцнює взаємовідносини між сторонами; готовністю до діалогу та співпраці, що ґрунтується на відкритості до нових ідей та повазі до інтересів іншої сторони; вірою в можливість знайти рішення, яке буде задовольняти обидві сторони, завдяки позитивному настрою та оптимізму.

Таким чином, під час аналізу результатів ROCI-II як відповідник принципам трансформації було обрано стиль поведінки «компроміс».

У процесі аналізу результатів методики респондентів також було поділено на дві групи за статтю – чоловіки та жінки, після чого було порівняно середні значення за їх відповідями (табл. 2.2.6).

Таблиця 2.2.6

Порівняння T-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» за результатами «Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II)»

Параметр середнього значення	Чоловік	Жінка
Кількість	14	12
Співпраця	26,64	27,17
Прийняття	16,64	18,83
Уникнення	18,43	20,17
Конкуренція	13,71	11,58
Компроміс	15,21	16,50

На рис. 2.2.8 зображено діаграму із наведеними у табл. 2.2.6 результатами порівняння t-критерію серед студентів.

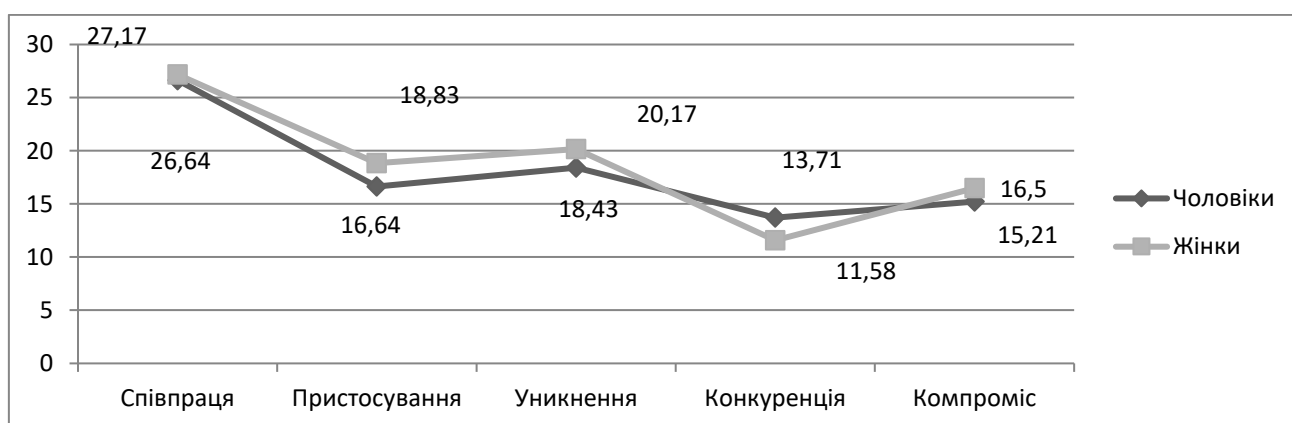


Рисунок 2.2.8 – Діаграма порівняння T-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки»

Порівняно із минулими діаграмами та аналізом t-критерію за групами «чоловіки» та «жінки» особливих змін не помічено. За результатами

«Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II)» жінки схильні до таких стилів як співпраця, пристосування, уникнення та компроміс. Чоловіки натомість частіше ніж жінки обирають конкуренцію та суперництво.

Загальні результати опитування за методикою (за шкалою «Співпраця») наведені на рис. 2.2.9.

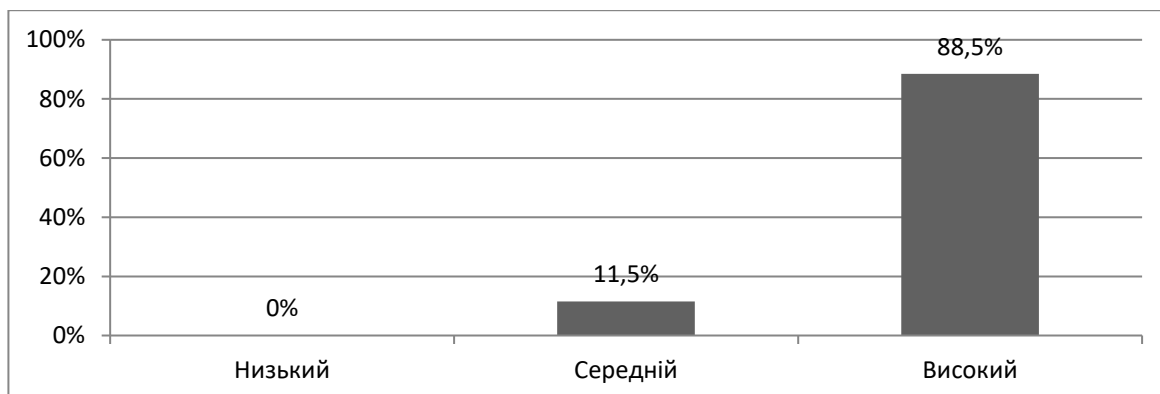


Рисунок 2.2.9 – Використання студентами стилю «Співпраці» у вирішенні конфліктів у студентській групі

Значна частина студентів (88,5%) демонструє високий рівень прихильності до стилю співпраці, отже їх дії направлені на пошук спільного вирішення проблем, де основна увага приділяється пошуку взаємовигідного рішення, яке задовольняє інтереси всіх залучених сторін. Стиль «Співпраця» асоціюється з високим рівнем емпатії, активним слуханням та ефективною комунікацією, які є ключовими компонентами трансформаційного вирішення конфліктів.

Навички співпраці є ключовими компонентами трансформаційного вирішення конфліктів. Емпатія дозволяє зрозуміти думки та почуття іншої сторони. Активне слухання дає можливість почути та зрозуміти потреби та інтереси інших. Ефективна комунікація допомагає чітко та конструктивно висловити свою думку та знайти спільну мову.

Результати за шкалою «Пристосування» наведені на рис. 2.2.10.

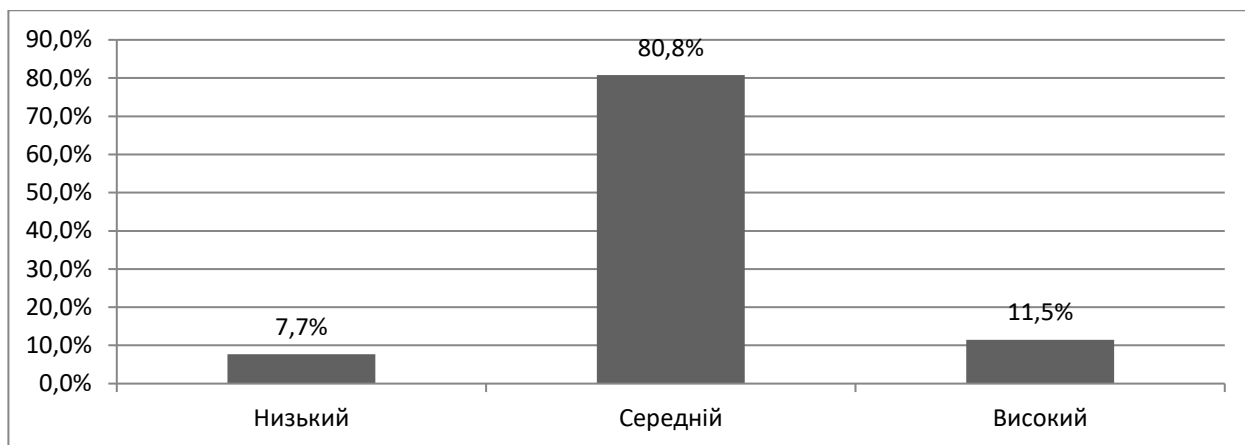


Рисунок 2.2.10 – Використання студентами стилю «Пристосування» у вирішенні конфліктів у студентській групі

Результати дослідження за даною методикою вказують, що студенти не мають сильної схильності до використання стилю пристосування під час конфліктів у студентській групі. Студенти не завжди готові йти на поступки або змінювати власні погляди аби зберегти мир у відносинах.

Стиль пристосування часто асоціюється з гнучкістю та швидким реагуванням. Студенти схильні до пристосування, зазвичай відкриті до різних думок і готові змінювати власні погляди чи поведінку, щоб пристосуватися до інших. Стратегія пристосування може бути корисною у випадку важливості підтримки стосунків, незначного характеру конфлікту або відсутності інших ефективних способів вирішення конфлікту.

Результати за шкалою «Уникнення» наведені на рис. 2.2.11.

Хоча більшість студентів (69,2%) демонструють середній рівень прихильності до стилю уникнення, існує значна меншість (30,8%), яка демонструє високий рівень прихильності до цього стилю. Отже, у студентській групі існує тенденція до відходу або ігнорування конфліктів, можливо, з метою збереження гармонії або уникнення дискомфорту. Обраний стиль не завжди призводить до ефективного вирішення конфлікту, оскільки може залишити без уваги глибинні проблеми, що лежать в його основі.

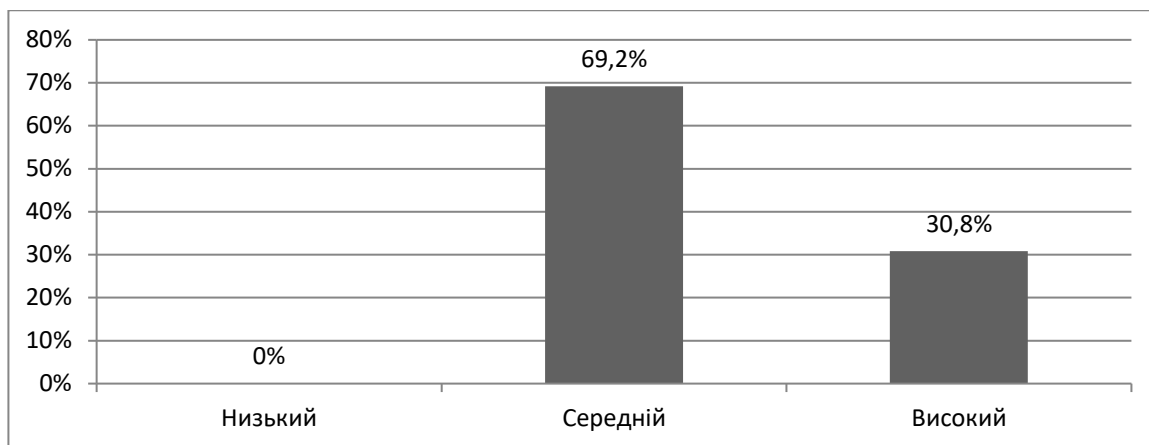


Рисунок 2.2.11 – Використання студентами стилю «Уникнення» у вирішенні конфліктів у студентській групі

Результати за шкалою «Конкуренція» наведені на рис. 2.2.12

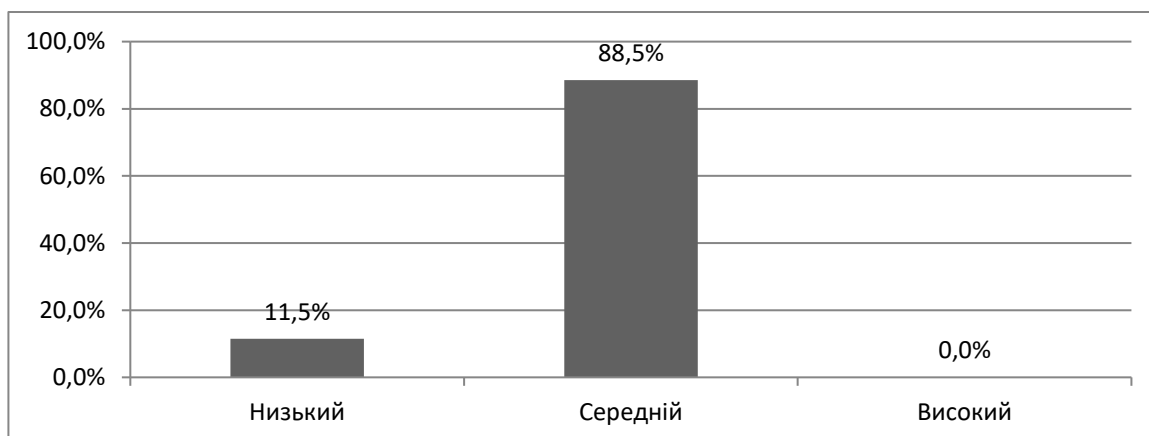


Рисунок 2.2.12 – Використання студентами стилю «Конкуренція» у вирішенні конфліктів у студентській групі

Стиль конкуренції, що характеризується підходом до вирішення конфліктів за принципом «виграв-програв», на середньому рівні прийнятий більшістю студентів (88,5%). Отже, студенти схильні до активного відстоювання своїх інтересів у конфліктних ситуаціях.

Підхід до конкуренції є ефективним у ситуаціях, коли потрібні рішучі дії, важливо швидко прийняти рішення та необхідно захистити власні права та погляди. Однак даний стиль не завжди сприяє трансформаційному вирішенню

конфліктів, яке акцентує на взаєморозумінні, пошуку спільних рішень та співпраці.

Результати за шкалою «Компромiс» наведені на рис. 2.2.13.



Рисунок 2.2.13 – Використання студентами стилю «Компромiс» у вирішенні конфліктів у студентській групі

Стиль компромiсу, який передбачає пошук компромiсного рішення, що частково задовольняє всі сторони, високо оцінюється більшістю студентів (76,9%). Стиль поведінки студентів є ефективним у вирішенні конфліктів у справедливий і збалансований спосіб, але він може не повністю задовольняти основні інтереси та потреби сторін, що беруть участь у конфлікті, не завжди призводить до кращих рішень та не вирішує глибинні проблеми, які лежать в основному конфлікті.

Результати свідчать про різноманітність стилів вирішення конфліктів у студентській групі.

Це підкреслюють важливість сприяння трансформаційному вирішенню конфліктів, яке виходить за рамки негайного розв'язання проблем і сприяє особистісному зростанню, покращенню стосунків та позитивним змінам. Студентів необхідно забезпечити навичками та знаннями, необхідними для конструктивного та трансформаційного вирішення конфліктів, тим самим підвищуючи їх міжособистісну ефективність та загальний добробут.

Висновки до другого розділу

У другому розділі кваліфікаційної роботи було визначено організацію та методологічне забезпечення емпіричного дослідження. Дослідження складалось з чотирьох етапів: початкове дослідження, імплементації, оцінювання, розробка програми. На початковому етапі сформульовано мету, проблематику та завдання, на другому етапі відбулось практичне застосування обраних методологій, на етапі оцінювання проведено аналіз та інтерпретацію отриманих результатів. Для проведення емпіричного дослідження було обрано три методики: «Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації» К. Томаса, Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI), Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II). Остання у переліку методика не була адаптована українською мовою. За результатами адаптації отримано значення коефіцієнта Альфа Кронбаха (0,703), яке дозволяє використовувати опитувальник, адже він має задовільний рівень внутрішньої узгодженості.

Емпіричне дослідження проводилось на базі Чорноморського національного університету ім. Петра Могили, участь у якому прийняло 26 студентів 4 курсу, 14 з яких є чоловіками, 12 – жінками.

Під час аналізу та інтерпретації було проаналізовано дані усіх трьох опитувальників за допомогою описової статистики. Результати свідчать про різноманітність стилів вирішення конфліктів у студентській групі. Опитування показало, що 11,5% (3 респонденти) дотримуються стилю суперництва в конфліктних ситуаціях; близько 23% (6 респондентів) мають панівний стиль «Співпраця»; компромісного стилю дотримується 53,8% (14 респондентів); тактики уникнення дотримується 3,8% (1 респондент) опитаних студентів; адаптивна стратегія (або стратегія пристосування) у вирішенні конфліктів характерна для 26,9% (7 респондентів) опитаних.

За результатами аналізу загальних результатів 5 з 26 студентів (19%) схильні інтенсивно вступати в конфлікти. 17 з 26 студентів (65,4%) схильні конструктивно підходити до вирішення конфліктів. 6 з 26 студентів (25,1%)

схильні поступатися іншим під час конфліктів, щоб зберегти гармонію та уникнути ескалації. 3 з 26 студентів (11,5%) схильні уникати конфліктів або відсторонюватися від них.

У середньому студенти більш схильні до вибору конструктивних та трансформаційних стилів вирішення конфліктів, а меншу частину уваги надають таким стилям як суперництво, конкуренція або уникнення. За результатами трьох методик визначено, що жінки (студентки) схильні до вибору компромісного стилю, або стилю співпраці, тоді як чоловіки частіше обирають шлях конкуренції та суперництва. На вибір їх поведінки впливають соціальні, біологічні фактори та особистісний досвід.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА КОРЕКЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОНФЛІКТІВ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

3.1 Розробка корекційної програми трансформації конфліктів у студентських групах

Дослідження показало, що студенти загалом надають перевагу конструктивному та трансформаційному стилям вирішення конфліктів, з меншим акцентом на суперництво, конкуренцію чи уникнення. Також спостерігалися гендерні відмінності: студентки схильні обирати компроміс або співпрацю, тоді як студенти-чоловіки частіше обирають конкуренцію та суперництво. На цей вибір впливають соціальні та біологічні фактори, а також особистий досвід.

З огляду на висновки дослідження, отримані дані демонструють, що навіть при загальній перевазі конструктивного вирішення конфліктів, є місце для удосконалення та впровадження трансформаційної форми роботи з конфліктами у студентській групі. Корекційна програма повинна бути спрямована на:

1. Покращення здатності студентів ефективно управляти міжособистісними конфліктами, що означає розвиток їх компетентності у вирішенні конфліктів та коригування власних стратегій і стилів поведінки в конфліктних ситуаціях.

2. Застосування більш конструктивні та трансформаційні стилі вирішення конфліктів, такі як компроміс і співпраця, а не суперництво і конкуренція.

3. Розвиток розуміння та вміння враховувати різні стилі вирішення конфліктів, яким віддають перевагу студенти та студентки. Для цього необхідно проводити спеціальні вправи або надати ресурси для підтримки у студентів розвитку ширшого спектру навичок вирішення конфліктів.

4. Зниження рівня соціальної тривожності серед студентів, яка перешкоджає конструктивній поведінці в конфліктних ситуаціях.

5. Розвиток навичок ведення переговорів, які мають вирішальне значення для ефективного вирішення конфліктних ситуацій.

6. Зміцнення впевненості студентів у власних навичках, знаннях і здібностях у вирішенні конфліктних ситуацій.

Корекційна програма розроблена з метою не лише покращити наявні вміння вирішувати конфлікти у студентській групі, але й надати студентам навички та знання, необхідні для ефективного вирішення конфліктів у майбутньому.

Мета корекційної програми спрямована на підвищення компетентності студентів у вирішенні міжособистісних конфліктів шляхом розвитку комплексу навичок трансформації конфлікту як форми конструктивної роботи з конфліктними ситуаціями.

Завдання:

1. Сприяти та перетворенню когнітивних викривлень та упереджень, які сприяють контрпродуктивній поведінці в конфлікті (конкуренція або утримання);

2. Розвивати емоційний інтелект для управління негативними емоціями (гнів, тривога), які призводять до ескалації конфліктних ситуацій;

3. Навчити студентів ефективним технікам спілкування, зокрема впевненому спілкуванню, активному слуханню для розвитку трансформаційних стратегій вирішення конфліктів;

4. Розвинути самоусвідомлення студентами панівних конфліктних стилів (конкуренція, компроміс, співпраця) та сприяти використанню більш адаптивних стилів залежно від конкретного конфліктного сценарію.

5. Використання рольових ігор та навчання на основі сценаріїв для створення безпечного та контрольованого середовища для відпрацювання здобутих навичок вирішення конфліктів.

Цілі корекційної програми:

1. Підвищити впевненість студентів у своїй здатності ефективно вирішувати конфліктні ситуації, озброївши їх різноманітним інструментарієм для подолання розбіжностей;

2. Заохочувати позитивну соціальну поведінку (співпрацю, емпатію) під час конфлікту, сприяючи розумінню та повазі до різних точок зору.

3. Зменшити міжособистісні конфлікти у студентській групі шляхом сприяння розвитку почуття приналежності до спільноти та поваги до різних підходів до вирішення конфліктів;

4. Підвищити здатність студентів конструктивно керувати негативними емоціями під час конфлікту, мінімізуючи емоційну ескалацію;

5. Культивувати мислення зростання та розвитку по відношенню до конфліктів, розглядаючи їх як можливість для особистого та міжособистісного розвитку.

Перед проведенням програми корекції було сформовано ряд вимог до процесу підготовки та проведення програми:

1. Вимоги до відбору учасників програми. Програма розроблена для вже існуючих студентських груп, щоб сприяти почуттю згуртованості під час процесу трансформації конфліктів. Учасники повинні відчувати себе психологічно безпечно аби відкрито обговорювати особистий досвід та практикувати навички вирішення конфліктів без остраху осуду.

Стала кількість та склад учасників 26 студентів.

2. Проводити програму має людина, що володіє глибоким розумінням теорії вирішення конфліктів та практичними навичками сприяння конструктивному спілкуванню. Окрім того, ця людина має володіти навичками активного слухання, щоб створити атмосферу, де студенти відчують себе почутими.

Під час проведення програми необхідно чітко дотримуватися мети, цілей та визначених правил проведення корекційної програми;

3. Зміст програми та її проведення мають бути культурно-чутливими, щоб визнавати та поважати різні погляди на стратегії вирішення конфліктів.

Програма має наголошувати на навчанні через досвід за допомогою інтерактивних вправ, рольових ігор та аналізу реальних випадків для покращення розвитку навичок та сприяння засвоєнню знань. Необхідно використовувати методи позитивного підкріплення для заохочення студентів до участі, визнання прогресу та визначення успішного застосування набутих навичок.

4. У корекційній програмі мають застосовувати виключно перевірені психологічні методики оцінювання/вимірювання змін у самодієвості щодо управління конфліктами, емоційної регуляції та навичок соціального пізнання;

Мають бути використані механізми отримання якісного зворотного зв'язку, такі як групові обговорення або анонімні опитування, щоб зібрати думки студентів щодо ефективності програми та визначити сфери її удосконалення.

Слідуючи визначеним завданням, цілям та вимогам було розроблено психокорекційну програму, яка була розділена на 6 занять у період з 12.02.2024 по 29.02.2024. Тривалість кожного заняття варіювалась від 1,5 до 3 годин.

Форма роботи: група.

Методи роботи: у програмі застосовано низку інтерактивних тижневих занять. Під час занять використовують такі методи роботи як групові обговорення, вправи з рольовими іграми, рефлексивні активності, бесіди, дискусії.

Очікувані результати: удосконалення навичок управління конфліктами (студенти розвинули навички конструктивного вирішення конфліктних ситуацій), позитивні зміни ставлення (студенти розвинули позитивний та трансформаційний погляд на конфлікт, сприймаючи його як можливість для розвитку, співпраці та покращення стосунків у студентській групі).

У табл. 3.1.1 наведено структуру психокорекційної програми. У Додатку В описано вправи та інструкції щодо проведення програм, які зазначені у структурі.

Структура психокорекційної програми

Період	Опис компонентів корекційної програми
12.02.24	<p>Проводиться інструктаж зі студентами протягом якого доносяться цілі та мета психокорекційної програми.</p> <p>Заняття 1</p> <p>Метою є зміна поглядів студентів на конфлікт. Необхідно ознайомити студентів з концепцією трансформації конфліктів та її потенціалом зміцнити взаємини у групі</p> <p>Основні заходи (вправи). «Сценарії конфліктів» - студенти аналізують реальні конфліктні ситуації та генерують ідеї щодо їх трансформації для отримання позитивного досвіду навчання</p> <p>«Метаморфоза конфлікту» - студенти беруть участь у активності, що візуалізує трансформацію конфлікту на позитивні результати</p>
15.02.24	<p>Заняття 2</p> <p>Метою заняття є розвинути ефективні комунікативні навички для вираження потреб і почуттів під час конфлікту.</p> <p>Розвиток навичок завдяки вправі «Я-висловлювання» протягом якої студенти навчаються і практикують формулювання чітких та впевнених «Я-висловлювань» для сприяння розумінню та уникненню звинувачень</p> <p>Додатково проводиться рольова гра «Імітація вирішення конфлікту» завдяки якій студенти тренуються використовувати «Я-висловлювання» для вирішення змодельованої конфліктної ситуації</p>
19.02.24	<p>Заняття 3</p> <p>Метою заняття є підвищення емоційного інтелекту для конструктивного управління сильними емоціями під час конфлікту</p> <p>Проводиться права на самоусвідомлення «Визначення тригерів», у якій студенти визначають особистісні чинники, які загострюють емоції в конфліктних ситуаціях</p> <p>Для розвитку навичок проводиться «Техніки заспокоєння» протягом якого студенти навчаються та практикують методи релаксації для ефективного управління сильними емоціями</p>
22.02.24	<p>Заняття 4</p> <p>Метою заняття є розвиток самоусвідомлення індивідуальних стилів конфліктів та цінність їх адаптації для позитивної трансформації</p> <p>Оцінювання проводиться завдяки «Опитувальнику стилів вирішення конфліктів» (CRSI), студенти проходять анкетування для того, щоб зрозуміти власний панівний стиль вирішення конфлікту</p> <p>Після анкетування проводиться обговорення «Сильні сторони та адаптивність» протягом якого відбувається дослідження переваг та недоліків різних стилів вирішення конфліктів та обговорення стратегій адаптації власного стилю залежно від ситуації</p>
26.02.24	<p>Заняття 5</p> <p>Метою заняття є здобуток студентами навичок спільного вирішення конфліктів для пошуку взаємовигідних рішень</p> <p>Вправа «Генерація ідея для вирішення конфліктів» протягом якої студенти практикують методики мозкового штурму для пошуку креативних рішень до визначених або спільних конфліктних ситуацій.</p> <p>Вправа «Переговори заради взаємної вигоди» протягом якої студенти розігрують конфліктну ситуацію, зосереджуючись на спільному вирішенні проблем для досягнення безпрограшного результату</p>

Період	Опис компонентів корекційної програми
29.02.24	<p>Заняття 6</p> <p>Мета заняття – розвиток вміння пробачати та розвивати стратегії відновлення позитивних стосунків після завершення конфлікту</p> <p>Проводиться рефлексивна вправа (за бажанням) «Лист подяки/вибачення», студенти пишуть лист-роздум, у якому висловлюють вибачення (перед собою чи іншими) або вдячність за отриманий досвід завдяки конфлікту</p> <p>Проводиться групова дискусія «Будуємо міцну команду» протягом якої студенти обговорюють стратегії підтримки позитивних взаємин у групі та відновлення довіри після вирішення конфлікту</p>

3.2 Аналіз ефективності корекційної програми

Для перевірки ефективності корекційної програми трансформації конфліктів у студентській групі нами було проведено повторне дослідження в період 29.02.2024 по 03.03.2024 року. У повторному дослідженні брали участь ті самі студенти по відношенню до яких було проведено корекційну програму. Окрім того, у процесі дослідження було проаналізовано відповіді іншої групи студентів, що не проходили розроблену програму.

У повторному дослідженні було використано методику «Опитувальник стилів вирішення конфліктів» (CRSI), яка раніше була адаптована українською мовою (під час першого етапу дослідження). У першу чергу протягом дослідження було визначено рівень компетентності студентів у трансформації як формі роботи з конфліктами. Результати до впровадження корекційної програми та після неї наведено на рис. 3.2.1 та 3.2.2.

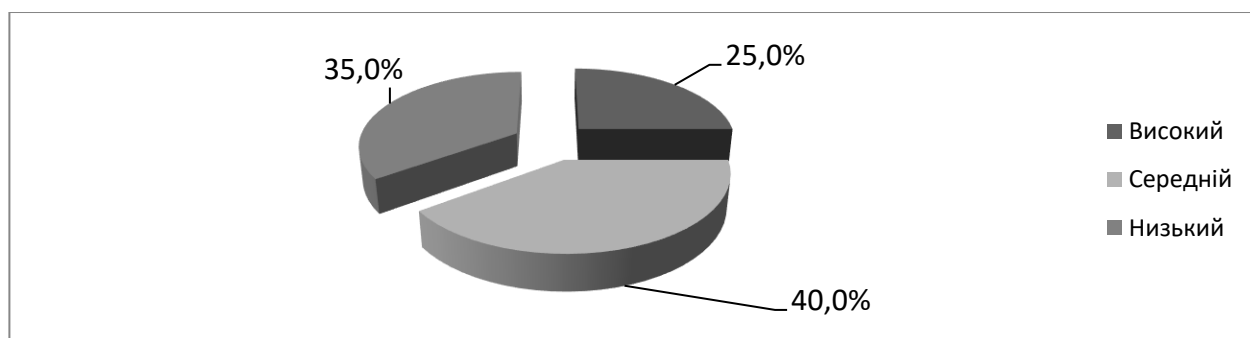


Рисунок 3.2.1 – Розподіл досліджуваних за рівнем компетентності у вирішенні конфліктів за допомогою трансформацій (до реалізації корекційної програми)

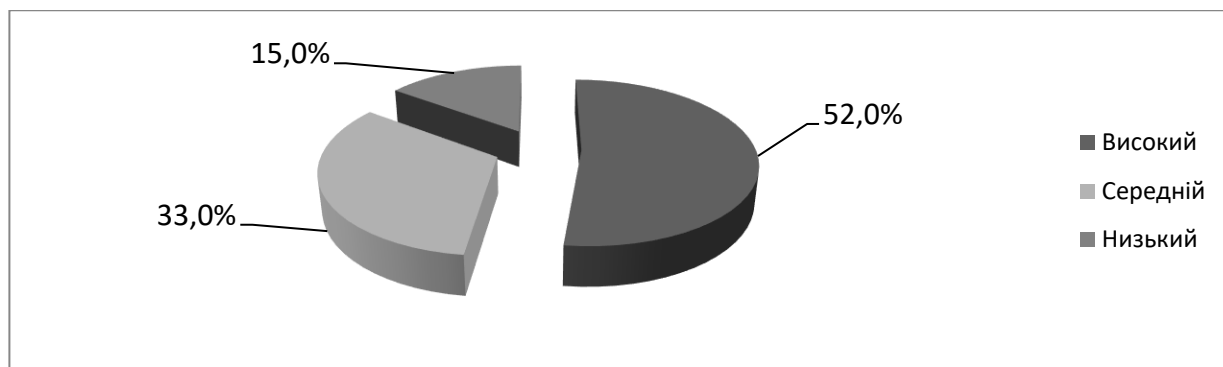


Рисунок 3.2.2 – Розподіл досліджуваних за рівнем компетентності у вирішенні конфліктів за допомогою трансформацій (після реалізації корекційної програми)

Отже, отримані результати реалізації корекційної програми мали позитивний вплив на рівень компетентності студентів стосовно використання трансформації як форми роботи з конфліктами у студентській групі. Високу оцінку компетентності за результатами реалізації програми отримало 52% студентів, тоді як до реалізації програми лише 25% на високому рівні володіли навичками трансформації конфліктів.

Аналогічно до першого етапу дослідження студентів було поділено на дві групи за гендерною ідентифікацією. Відзначимо, що реалізація програми дозволила виявити зміни у виборі стратегій вирішення конфліктів серед чоловіків-студентів. Раніше відзначалось, що жінки-студентки більш схильні до вибору стратегій компромісного, позитивного або прийняттого вирішення конфліктів, тоді як чоловіки більш схильні до того, щоб бути залученими у конфлікт, проявляти конкуренцію та суперництво у боротьбі за перемогу у суперечках.

У табл. 3.2.1 наведено порівняння t-критерію Стьюдента за результатами використання методики CRSI, після реалізації корекційної програми.

На рис. 3.2.3 зображено діаграму із наведеними у табл. 3.2.1 результатами порівняння t-критерію серед студентів (після реалізації корекційної програми).

Таблиця 3.2.1

Порівняння *T*-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» за результатами «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI)» (після реалізації корекційної програми)

Параметр середнього значення	Чоловік	Жінка
Кількість	14	12
Залучений до конфлікту	9,8	10,5
Позитивне вирішення конфлікту	12,7	13,5
Самозахист	6,5	9,25
Прийняття	5,4	7,65

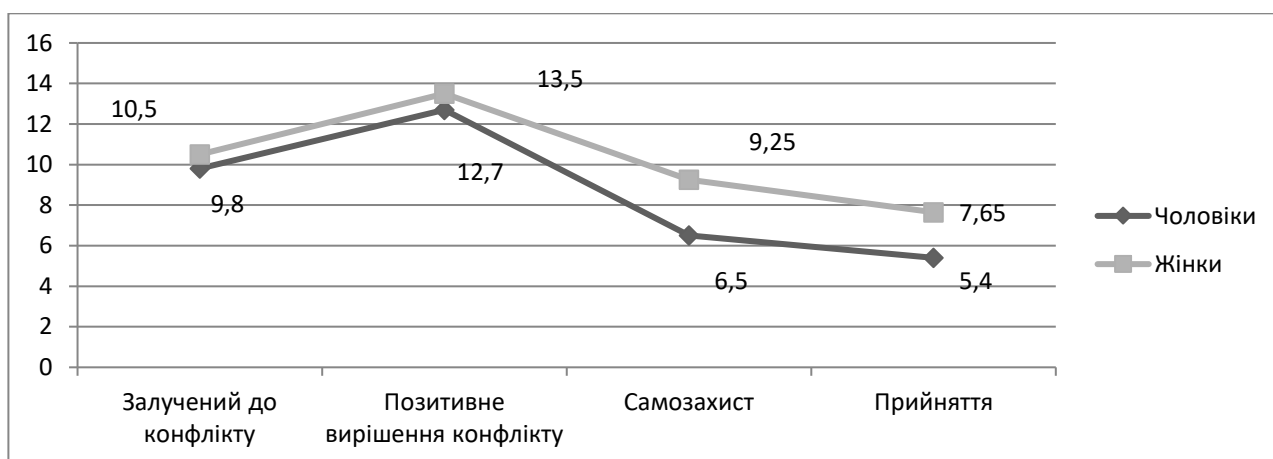


Рисунок 3.2.3 – Діаграма порівняння *T*-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» (після реалізації корекційної програми)

Враховуючи, що при повторному дослідженні було використано також методика РОСІ-II, дослідимо отримані результати після реалізації програми (у табл. 3.2.2 та рис. 3.2.4).

Таблиця 3.2.2

Порівняння *T*-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» за результатами «Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II)» (після реалізації корекційної програми)

Параметр середнього значення	Чоловік	Жінка
Кількість	14	12
Співпраця	28,25	28,5

Продовження табл. 3.2.2

Параметр середнього значення	Чоловік	Жінка
Пристосування	10,5	12,4
Уникнення	11,15	14,65
Конкуренція	12,12	10,43
Компромiс	16,57	17,89

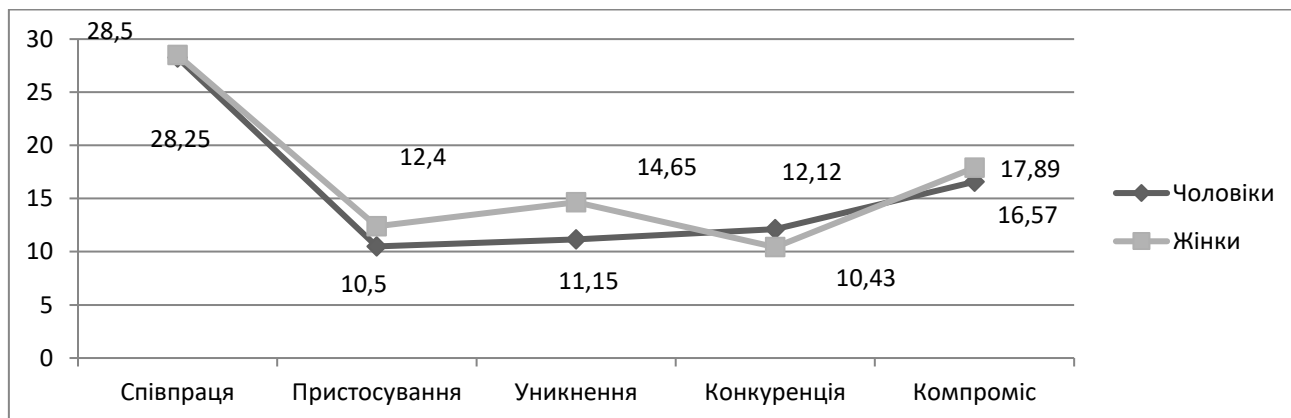


Рисунок 3.2.4 – Діаграма порівняння T-критерію Стьюдента за групами «чоловіки» та «жінки» (після реалізації корекційної програми)

Отже, за результатами повторного проведення дослідження з використанням двох методик (ROCI-II та CRSI) можемо зробити висновок, що реалізація корекційної програми дозволила підвищити рівень сприйняття студентами таких стратегій вирішення конфліктів як співпраця та компромiс (ROCI-II) та позитивне вирішення конфлікту (CRSI). Однак основним здобутком реалізації корекційної програми є зниження рівня сприйняття та використання стратегій уникнення, конкуренції та пристосування (ROCI-II) та самозахист, прийняття (CRSI), які є перешкодою до розвитку розуміння та компетентності у використанні трансформації як найбільш плідної форми роботи з конфліктами у студентській групі.

Стиль «Залучений до конфлікту» (CRSI) також визначається підвищенням рівня прийняття серед студентів. Попри його відмінність від принципів трансформації, відзначимо, що він є дієвим як перший крок до прийняття та використання трансформації як стратегії вирішення конфліктів.

Додатково пропонується дослідити кореляційний зв'язок між рівнем компетентності студентів у трансформації конфліктів та вибором ними стратегії позитивного вирішення конфліктів за методикою CRSI після реалізації корекційної програми. У табл. 3.2.3 наведено результат розрахунку коефіцієнта Пірсона.

Таблиця 3.2.3

Результат коефіцієнта Пірсона рівня компетентності та стратегії позитивного вирішення конфліктів за CRSI після реалізації корекційної програми

Correlations			
		Компетентність	CRSI Позитивне Після
Компетентність	Pearson Correlation	1	,842**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	26	26
CRSI Позитивне вирішення конфліктів Після реалізації програми	Pearson Correlation	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	26	26

Отриманий нами коефіцієнт кореляції Пірсона (0,842) вказує на наявність позитивного зв'язку між компетентністю студентів у трансформації конфліктів та їх використанням стратегії позитивного вирішення конфліктів (за методикою CRSI).

На рис. 3.2.5 наведено діаграму кореляційного зв'язку компетентності студентів у трансформації конфлікту та вибору ними стратегії позитивного вирішення конфліктів (за методикою CRSI).

На діаграмі спостерігається позитивна тенденція за якою зростання балів студентів за шкалою «Позитивне вирішення конфліктів» корелює із зростанням рівня їх компетентності та розуміння трансформації як форми роботи з конфліктами у студентській групі.

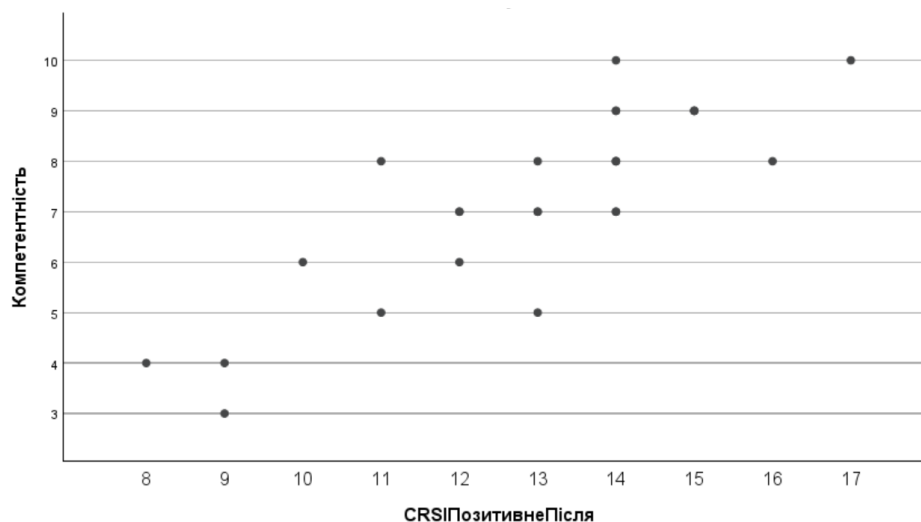


Рисунок 3.2.5 – Діаграма кореляції компетентності у трансформації конфліктів та вибору студентами стратегії позитивного вирішення конфліктів за CRSI після реалізації корекційної програми

Отриманий результат аналізу корекційної програми узгоджується з теорією соціального навчання та теоріями розвитку навичок вирішення конфліктів. Впровадження корекційних програм сприяє розвитку когнітивних здібностей студентів, пов'язаних з вмінням трансформувати конфліктні ситуації.

Студенти змогли краще зрозуміти стадії та типи конфліктів, що дозволило їм обирати більш ефективні та дієві стратегії позитивного вирішення конфліктної ситуації. Також програма дозволила ознайомити студентів із навичками переосмислення конфліктних ситуацій, сприяючи розвитку підходу до співпраці у групі. У студентів підвищилась впевненість у власній здатності конструктивно вирішувати конфлікти, що спонукало їх частіше обирати позитивні стратегії вирішення конфліктних ситуацій у групі.

3.3 Практичні рекомендації щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентських групах

За результатами реалізації корекційної програми та її акцентом на сприянні розвитку розуміння та прихильності студентів до вибору позитивних

стратегій вирішення конфліктів, можемо запропонувати низку рекомендацій щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентських групах.

Викладачам та студентам необхідно зосередитись на розвитку соціально-когнітивних навичок для впровадження стратегій трансформації конфліктів. Отримані навички дозволять студентам ефективно долати конфліктні ситуації та перетворювати їх на можливості їх розвитку (у навчанні, надалі у професійній сфері).

Для розвитку соціально-когнітивних навичок студенти мають бути компетентними та грамотними відносно стратегій розв'язання конфліктних ситуацій. Завдяки дослідженню динаміки конфліктів студенти можуть не просто реагувати на них, а й підходити до них стратегічно. Знання різних стадій конфлікту (наприклад, ескалація, вирішення) дозволяє застосовувати техніки раннього втручання та деескалації. Крім того, дослідження різних типів конфліктів (орієнтованих на завдання, міжособистісних) допомагає студентам відповідним чином коригувати стиль спілкування та стратегії.

У програми роботи над конфліктами у студентській групі необхідно впроваджувати цінності когнітивної реструктуризації. Студенти повинні навчатися переосмислювати конфліктні ситуації та робити висновки, переосмислювати використані стратегії тощо. Для цього необхідно регулярно визначати базові потреби та інтереси, зосереджувати увагу на спільному знаменнику у конфліктах, проводити вправи негативних інтерпретацій конфліктів. Переосмислюючи ситуацію, студенти будуть здатні відійти від принципу «переможець-переможений» і розглядати конфлікт як спільну можливість вирішення проблем.

Для роботи над трансформацією конфліктів у студентській групі, розроблені викладачами програми мають сприяти розвитку ефективної комунікації в групі. Комунікація дозволяє поєднати розуміння ситуації під час конфлікту та пошук конструктивного подолання суперечностей.

Розвитку ефективної комунікації можна досягти за допомогою навичок активного слухання. Навчаючи студентів навичок активного слухання,

викладачі та розроблені ними програми будуть розвивати глибше розуміння міжособистісних конфліктів у групі. Завдяки активному слуханню студенти передчасно будуть уникати непорозумінь, визначати базові емоції та занепокоєння, що викликають суперечки.

Емоційний інтелект студентів прямим чином впливає на ефективність комунікації в групі. Розуміючи та визначаючи власні емоції вони можуть впливати на комунікацію всередині групи та інтерпретацію конфліктних ситуацій. Крім того, студенти з високим рівнем емоційного інтелекту здатні розуміти і розпізнавати емоції іншої людини, сприяючи емпатії та вибору співчутливого підходу до вирішення конфлікту.

Трактування емоційного інтелекту призводить нас до визначення іншої рекомендації у роботі над трансформацією конфліктів у студентській групі – розвиток у студентів емпатії та розуміння думок та поглядів іншої людини. Для формування емпатії у студентській групі необхідно впроваджувати вправи на розуміння думок одногрупників (наприклад, рольові ігри, де студенти міняються ролями та переживають конфлікт з іншого боку). Стаючи на місце іншої людини, студенти починають глибше розуміти думки, почуття та мотивацію у конфлікті.

Важливим етапом у роботі над трансформацією конфліктів у студентській групі є формування правил поведінки під час конфліктів. Наприклад, група може сформувати власні правила поважної комунікації. Правила мають бути зосереджені на створенні безпечного та поважного середовища, де кожен почуватиметься комфортно, висловлюючи свою думку та занепокоєння. До прикладу, студенти мають розвивати активне слухання, уникати особистих образ та зосереджуватися на проблемі, а не на звинуваченні окремих осіб.

У групі необхідно розробити чітку структуру розв'язання конфліктних ситуацій, з можливою медіацією нейтральної третьої сторони. Акцент варто робити на відкритій комунікації, визначенні на початку конфлікту думок, інтересів та потреб, а також мозковому штурмі рішень, які б враховували інтереси обох сторін конфлікту.

Висновки до третього розділу

Розроблена корекційна програма має на меті підвищити компетентність студентів у вирішенні міжособистісних конфліктів шляхом розвитку комплексу навичок трансформації конфлікту як форми конструктивної роботи з конфліктними ситуаціями. Основними завданнями програми є перетворення когнітивних викривлень та упереджень, розвиток емоційного інтелекту, вивчення ефективних технік спілкування, розвиток самоусвідомлення панівних конфліктних стилів, створення безпечного середовища для вирішення конфліктів завдяки рольовим іграм і навчанню на основі сценаріїв. Розроблена програма складається з 6 занять та містить вправи на розвиток вміння використовувати трансформацію як форму роботи з конфліктами у студентській групі.

Аналіз ефективності корекційної програми вказує на збільшення рівня компетентності студентів у вирішенні конфліктів з використанням трансформації як форми роботи з конфліктами. Високу оцінку компетентності за результатами реалізації програми отримало 52% студентів, тоді як до реалізації програми лише 25% на високому рівні володіли навичками трансформації конфліктів; кількість студентів, які проявляли низький рівень компетентності знизилась на 20% після проходження корекційної програми.

Виявлено, що зміни стосуються зміни панівних стратегій подолання конфліктів (вибір позитивних стратегій, замість таких стратегій як конкуренція, уникнення, прийняття). Зміни стосуються студентів-чоловіків та жінок.

Отриманий нами коефіцієнт кореляції Пірсона (0,842) вказує на наявність позитивного зв'язку між компетентністю студентів у трансформації конфліктів та їх використанням стратегії позитивного вирішення конфліктів (за методикою CRSI).

Побудована діаграма кореляцій вказує на тенденцію зростання балів за шкалою «Позитивне вирішення конфліктів» паралельно із рівнем компетентності студентів.

У рамках розробки практичних рекомендацій щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентській групі було запропоновано основні напрямки роботи із студентами: розвиток соціально-когнітивних навичок (розвиток грамотності та знань щодо трансформації як форми роботи з конфліктами, закріплення цінностей когнітивної реструктуризації, підвищення рівня самовпевненості студентів під час вирішення конфліктів); побудова ефективної комунікації у групі (навчання студентів активному слуханню, вмінню висловлювати думки та погляди, визначати та визнавати свої позитивні і негативні емоції); розвиток емпатії та розуміння поглядів іншої сторони конфлікту (проведення вправ, спрямованих на формування навичок терпимості до поглядів інших, вправ для розвитку емоційного інтелекту студентів); визначення внутрішніх правил студентської групи (наприклад, правила поважної комунікації, формування структури процесу вирішення конфліктів в групі, наприклад, залучення третьої сторони тощо); впровадження технік спільного вирішення конфліктів (наприклад, техніки та вправи з використанням мозкових штурмів, розвиток у студентів навичок ведення переговорів).

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети кваліфікаційної роботи виконано наступні завдання:

1. Визначено основні напрямки дослідження трансформації як ефективної форми роботи з конфліктами.

Трансформація, як метод вирішення конфліктів у студентських групах, останнім часом привертає все більшу увагу. На відміну від традиційних підходів до вирішення конфліктів або управління ними, які мають на меті повністю ліквідувати конфлікт, трансформація прагне працювати з конфліктом як рушійною силою позитивних змін. Цей підхід визнає властиву конфлікту «діалектичну сутність», де конфлікт можна використовувати для зростання та розвитку. Основними компонентами трансформації конфліктів є: активне передбачення та реагування, розуміння динаміки розвитку конфліктних ситуацій, виявлення та використання можливостей, що виникають внаслідок конфлікту, впровадження конструктивних змін, сприяння більш справедливому та мирному середовищу, пряма взаємодія з конфліктуєчими сторонами та підтримка позитивних відносин між ними.

2. Надано психологічну характеристику та розкрито особливості конфліктної поведінки студентів.

Конфлікт виникає, коли люди (включаючи студентів) стикаються з протилежними інтересами, поглядами та цінностями, або життєвим досвідом. Основними ознаками конфлікту є прагнення до домінування, перехід до конфронтаційної комунікації та підвищена активність, що може включати агресію.

Конфлікти в студентському середовищі мають своєрідні риси: підвищена емоційна реактивність, вплив не тільки на прямих учасників конфлікту, а й на осіб, пов'язаних з учасниками конфлікту; прояв індивідуальних рис (особистість, темперамент, когнітивні здібності); погіршення результатів навчання; виникнення проблем із дисципліною у групі; частота виникнення.

3. Визначено психологічні чинники прояву конфліктної поведінки у студентів.

Фактори, що впливають на конфлікти між студентами, змінюються разом зі стадіями розвитку самої студентської групи. До таких стадій відноситься формування, стадія конфлікту, подолання конфлікту, стадія продуктивної співпраці та завершення співпраці (наприклад, завершення проекту). Дослідження підкреслюють, як науковці визначають різноманітні фактори, що впливають на рівень конфліктності серед студентів. Серед них виділяються конкретні події, обставини та явища; конкуренція, підозрілість та бажання престижу; фінансові розбіжності, індивідуальні особливості, а також стрес або тривога.

4. Досліджено конфліктну поведінку у студентів.

Дослідження відбулось за чотирьохетапним процесом. Початковий етап дослідження (формулювання цілей, окреслення ключових завдань, визначення конкретних цілей). Етап реалізації (обрано три методології, зокрема «Визначення стилю поведінки у конфліктній ситуації» К. Томаса, Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI), Опитувальник організаційних конфліктів (ROCI-II). CRSI було адаптовано українською мовою та розраховано коефіцієнт Альфа Кронбаха (0,703), що вказує на задовільний рівень внутрішньої узгодженості.

Емпіричне дослідження проводилося в Чорноморському національному університеті ім. Петра Могили за участю 26 студентів 4 курсу, з гендерним розподілом 14 чоловіків та 12 жінок.

Для аналізу та інтерпретації даних, зібраних з усіх трьох опитувальників, використовувалася дескриптивна статистика. Результати свідчать про загальну тенденцію серед студентів-учасників віддавати перевагу конструктивним та трансформаційним підходам до вирішення конфліктів. Стили, що характеризуються суперництвом, конкуренцією чи уникненням, виявилися менш поширеними. Подальший аналіз виявив гендерні відмінності: студентки демонстрували перевагу стилів компромісу та співпраці, тоді як студенти-

чоловіки більше хилилися до конкуренції та суперництва. Соціальні фактори, біологічний вплив та особистий досвід були визначені як потенційні чинники, що впливають на ці поведінкові вибори.

5. Надано практичні рекомендації щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентських групах.

Розроблена корекційна програма спрямована на підвищення компетентності студентів у вирішенні міжособистісних конфліктів шляхом розвитку навичок трансформації конфліктів. Програма зосереджується на кількох основних напрямках: когнітивна реструктуризація (програма дозволяє подолати когнітивні викривлення та упередження, які загострюють конфлікти; розвиток емоційного інтелекту, удосконалення навичок спілкування та комунікації у групі; самоусвідомлення панівних стилів вирішення конфліктних ситуацій; створення безпечного середовища для вирішення конфліктів.

Програма складається з шести занять та пропонує вправи, спеціально розроблені для того, щоб навчити студентів застосовувати трансформацію конфліктів у своїх групах.

Аналіз ефективності програми показав позитивні результати. Студенти продемонстрували зростання компетентності у вирішенні конфліктів за допомогою трансформаційного підходу. Високу оцінку компетентності за результатами реалізації програми отримало 52% студентів, тоді як до реалізації програми лише 25% на високому рівні володіли навичками трансформації конфліктів; кількість студентів, які проявляли низький рівень компетентності знизилась на 20% після проходження корекційної програми.

Зміна виявилася у відмові від негативних стратегій вирішення конфліктів (таких як конкуренція, уникнення або пасивне прийняття) на користь більш позитивних стратегій. Покращення спостерігалися як серед студентів, так і серед студенток. Статистичний аналіз за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (0,842) підтвердив наявність прямого зв'язку між рівнем компетентності студентів (щодо трансформації) та вибором позитивної стратегії вирішення конфліктів. Побудована кореляційна діаграма додатково

підтвердила цю тенденцію, що свідчить про зростання балів за шкалою «Позитивне вирішення конфліктів» паралельно з рівнем компетентності студентів.

Практичні рекомендації щодо роботи над трансформацією конфліктів у студентській групі зосереджувалися: на розвитку соціальних та когнітивних навичок, формуванні ефективної комунікації у групі, розвитку емпатії та розуміння поглядів іншої сторони конфлікту; визначенні внутрішніх правил поведіння під час конфлікту у студентській групі; впровадженні технік спільного вирішення конфліктів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонійчук Н. Конфліктна поведінка особистості як результат впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників. *Вісник ЛУ. Серія: Психологічні науки*. 2019. № 5. С. 3-8.
2. Бондарчук О. І. Особистісна готовність майбутнього психолога до попередження конфліктів у професійній діяльності: сутність і умови розвитку. *Вісник післядипломної освіти*. 2014. № 12(24). С. 112-115.
3. Ващенко І. В., Антонова О. Г. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання: навч. посіб. Київ: Знання, 1998. 220 с.
4. Галаган В. Я., Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ: ДЕГУТ, 2008. 422 с.
5. Гончарова М. Л. Психологічна характеристика конфліктів в учбовій діяльності студентів. Матеріали наук.-практ. конф. Викладачів, аспірантів та студентів Сумського НАУ (м. Суми, 20-24 квітн. 2015 р.). Суми: СНАУ, 2015. С. 307.
6. Горліченко М. Г. Педагогічні умови адаптації курсантів до навчання у вищих військових навчальних закладах: дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2004. С.246-248
7. Грибок О. П. Психологічні особливості конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2012. № 14. С. 112-119,
8. Гринчук С. І., Берегова Н. П., Колба В. Р. Психологічні особливості конфліктів у студентській групі. *Збірник наукових праць МАУП*. 2020. № 12. С. 39-44.
9. Дуткевич Т. Схильність до стресів як чинник конфліктної поведінки студентів. Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць. Київ: «Кафедра», 2021. С. 114-119.

10.Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особистості та особливості її діагностики і попередження : дис. канд. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія ДПСУ. Хмельницький, 2005. С. 179-182.

11.Коберник Л. О. Конфліктні форми поведінки як психологічний феномен. *Наукові записки ДДПУ ім. Івана Франка*. 2009. № 23. С.119–132.

12.Котловий С. А. Конфліктні форми поведінки та причини їх виникнення в учнів професійно-технічних навчальних закладів. Збірник наукових праць «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми». 2011. № 27. С. 122-128.

13.Лисенко-Гелемб'юк К. М. Специфіка міжособистісного конфлікту в юнацькому віці. *Збірник наукових праць НПУ ім. Василя Стефаника*. 2009. № 14 (1). С. 298-308.

14.Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2007. 416 с.

15.Лузан П. Академічна група в контексті проблем виховання студентської молоді. *Освіта і управління*. 2002. № 1 (5). С. 151-156.

16.Маріна О. В. Конфлікти і шляхи їх попередження у колективі академічної групи студентів-першокурсників. *Науковий вісник Донбасу*. 2014. № 1. URL: <https://nvd.luguniv.edu.ua/aМаріна О. В. Конфлікти і шляхи їх попередження у колективі академічної групи студентів-першокурсниківchiv/NN25/13.pdf> (дата звернення: 15.03.2024).

17.Матяш-Заяц Л. П. Стиль спілкування як чинник міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці. Збірник наукових праць НПУ імені М. П. Драгоманова. 2002. № 15. С. 178-183.

18.Мирошник О. Г., Нещетна К. А. Психологічні чинники конфліктної поведінки особистості. Полтава: ПНПУ ім. В. Г. Короленка, 2012. 56 с.

19.Нагаєв В. М. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : Центр навч. літератури, 2004. 198 с.

20. Пов'якель Н. І. Психологічна специфіка конфліктних ситуацій як прояв конструктивності/деструктивності інтерперсональної взаємодії в студентському віці. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України*. 2005. №7 (3). С. 248-257.

21. Семіначенко В. А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посіб для студентів вищих педагогічних навчальних закладів. Київ: Вища школа, 2004. 336 с.

22. Середницька І. Проблема міжособистісних конфліктів у студентському середовищі. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2004. №2. С. 103-111.

23. Файчук О. Л. Характеристика причин конфліктів у студентському середовищі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2018. № 60 (202). С. 183-186.

24. Чайковська О. М. Психологічні особливості конфліктності особистості у підлітковому віці. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2013. № 38 (1). С. 251-257.

25. 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.

26. 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).

27. Bruck, T. Violent conflict and student academic achievement. *Journal of the European Economic Association*. 2019. № 17(5). С. 1502-1537.

28. 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.

29. 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.

30.Ghaffar, A. Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies. *Journal of Managerial Sciences*. 2019. Vol. III (II). Pp. 212-227.

31.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.

32.Kiralp Y., Dincyurek S., Beidoglu M. Determining the conflict resolution strategies of university students. *Procedia Social and behavioral sciences*. 2008. Vol. 1. Pp. 1205-1214.

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

34.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.

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

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

37.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.

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

39.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).

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

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

ДОДАТКИ

Форми опитування студентів за методиками дослідження



Рисунок А.1 – Форма опитування за методикою «Опитувальний стилів вирішення конфліктів»

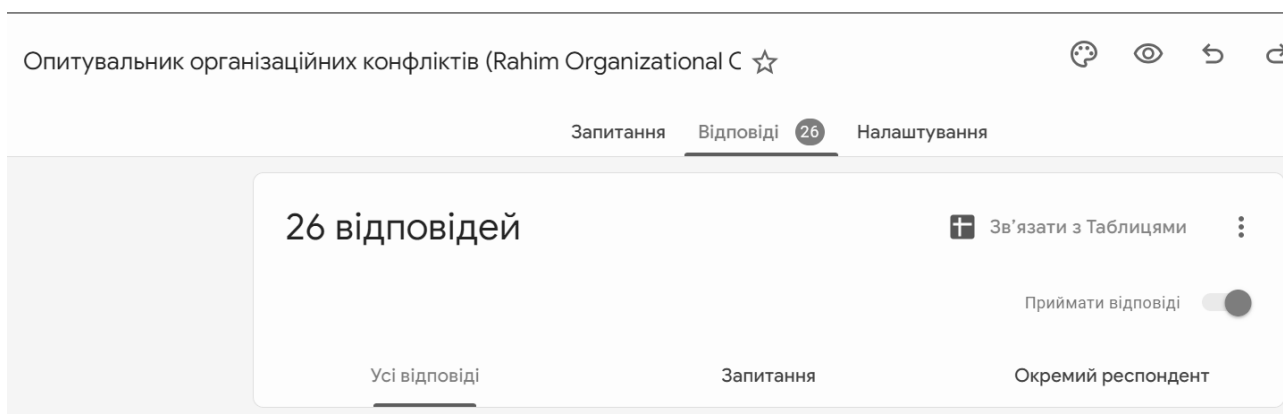


Рисунок А.2 – Форма опитування за методикою «Опитувальник організаційних конфліктів»

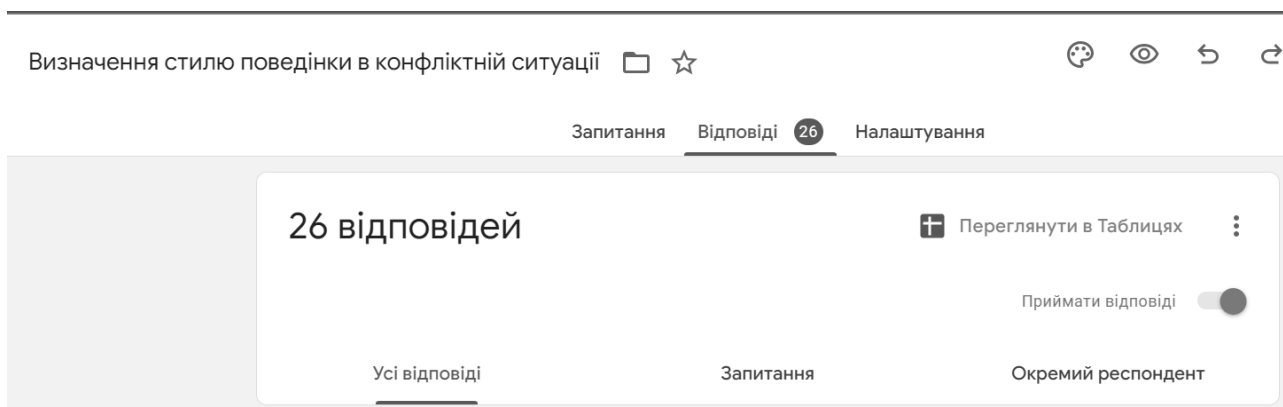


Рисунок А.3 – Форма опитування за методикою «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації»

Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory)

Інструкція. Прочитайте кожне твердження та оберіть варіант, який найкраще описує вашу звичайну поведінку за шкалою від 1 (майже ніколи) до 5 (майже завжди)

1. Ображати співрозмовника.
2. Зосереджуватися безпосередньо на проблемі.
3. Тривалий час мовчати.
4. Не захищати свої інтереси.
5. «Вибухати» та втрачати контроль над собою.
6. Сісти та конструктивно обговорити розбіжності.
7. Досягнувши межі, «закриватися» та відмовлятися далі розмовляти.
8. Бути надмірно поступливим.
9. Захоплюватися конфліктом та казати зайві/образливі речі.
10. Знаходити альтернативи, які влаштовують кожного з нас.
11. Ігнорувати співрозмовника.
12. Не відстоювати свою позицію.
13. Кидати образами під час суперечки.
14. Вести переговори та йти на компроміси
15. Відсторонюватися, поводитися байдуже
16. Легко поступатися, не докладати зусиль, щоб висловити власні думки та погляди.

Результати опитування студентів за методикою «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса

№	Кількість балів за шкалою				
	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1	6	7	6	6	3
2	3	7	6	3	10
3	2	6	8	7	7
4	3	7	7	5	5
5	3	7	6	4	9
6	4	7	10	4	6
7	4	6	8	5	5
8	7	4	6	8	6
9	4	6	10	4	5
10	3	8	9	2	8
11	3	6	9	7	5
12	2	7	10	3	7
13	2	7	7	5	7
14	8	6	6	3	6
15	3	8	9	7	3
16	3	5	7	5	10
17	4	7	8	4	7
18	3	10	5	7	5
19	3	5	10	5	6
20	6	8	7	4	5
21	3	5	6	6	10
22	4	5	9	6	6
23	3	7	6	6	8
24	2	8	7	4	9
25	7	7	7	6	3
26	11	5	7	5	2

Результати опитування студентів за методикою «Опитувальник стилів вирішення конфліктів (CRSI) (Conflict Resolution Styles Inventory)»

№	Кількість балів за шкалою			
	Залучений до конфлікту	Позитивне вирішення конфлікту	Поступливість	Прийняття
1	9	11	11	8
2	13	12	11	9
3	10	14	14	13
4	10	12	9	12
5	8	8	7	9
6	11	10	9	10
7	9	15	11	13
8	12	12	9	11
9	8	10	13	7
10	8	11	9	10
11	7	5	8	6
12	9	14	8	12
13	9	13	12	10
14	14	7	16	8
15	7	15	6	10
16	8	17	10	10
17	14	13	12	10
18	15	11	12	10
19	5	7	8	8
20	9	13	7	11
21	11	14	13	9
22	6	15	8	12
23	9	12	8	7
24	12	13	12	8
25	8	16	9	9
26	8	14	8	12

Результати опитування студентів за методикою «Опитувальник стилів вирішення конфліктів «Опитувальник організаційних конфліктів (Rahim Organizational Conflict Inventory-II) (ROCI-II)»

№	Кількість балів за шкалою				
	Співпраця	Пристосування	Уникання	Конкуренція	Компроміс
1	30	26	22	16	18
2	29	18	18	11	17
3	27	20	23	16	18
4	24	14	19	14	16
5	26	20	17	13	16
6	26	20	21	13	17
7	27	20	21	12	16
8	25	18	19	14	14
9	28	16	24	10	18
10	26	18	18	14	15
11	26	19	19	9	16
12	28	20	18	14	13
13	29	19	18	13	17
14	27	22	20	12	17
15	23	15	20	10	15
16	27	23	18	14	14
17	27	18	15	11	16
18	30	18	22	14	16
19	26	13	21	12	17
20	27	19	18	11	16
21	30	19	20	8	13
22	30	14	16	13	16
23	29	18	23	14	16
24	23	15	20	8	17
25	26	9	15	16	14
26	23	8	15	19	13

Корекційна програма

Заняття 1.

Вправа «Сценарії конфліктів».

Мета: активація наявних знань про конфлікти, стимулювання критичного мислення та ознайомлення з поняттям трансформації конфлікту.

Студентам пропонуються реальні або вигадані конфліктні ситуації (у письмовому вигляді, короткі відеоролики), пов'язані з студентським життям. Далі студентів поділяють на невеликі групи та просять обговорити у групах ці ситуації, зосереджуючись на: обговоренні природи конфлікту (наприклад, непорозуміння, конкуренція тощо), аналізі емоцій (наприклад, роздратування, образу), генерації ідей щодо традиційних реакцій на конфлікт (наприклад, уникнення, агресія).

Вправа «Метаморфоза конфлікту».

Мета: ознайомлення з поняттям трансформації конфлікту та заохочення студентів до творчої візуалізації потенційних позитивних наслідків конфлікту.

Студенти разом генерують/вигадують/формують перелік негативних наслідків, зазвичай пов'язаних з конфліктом (наприклад, розірвані дружні стосунки, підірвана довіра, погіршення комунікацій). Потім їм пропонується повернутися до ситуацій, обговорених у попередній вправі, та дослідити позитивні трансформації, які могли б виникнути внаслідок конфлікту. Дослідити можна через індивідуальний брейнстормінг/мозковий штурм або обговорення у групах, заохочення студентів креативно міркувати про потенційні рішення, міцніші стосунки або можливості особистісного розвитку.

Заняття 2

Вправа «Я-висловлювання»

Мета: розвинути навички наполегливого спілкування завдяки вмінням висловлювати власні потреби та почуття за допомогою «Я-висловлювань».

Вправа починається з обговорення важливості чіткого й впевненого спілкування під час вирішення конфліктів. Студенти вивчають структуру «Я-висловлювань» (наприклад, «Я відчуваю [емоція], коли [конкретна поведінка] відбувається, тому що [причина]»). За допомогою інтерактивних вправ та рольових ігор вони практикуються формулювати та використовувати «Я-висловлювання» для висловлення власних потреб та почуттів в різних конфліктних ситуаціях.

Вправа «Імітація вирішення конфлікту»

Мета: забезпечити безпечне та контрольоване середовище у якому студенти зможуть практикувати використання навичок спілкування та вирішення конфліктів.

Студентам пропонується розглянути прописаний сценарій конфлікту, актуальний в тих умовах, в яких існують/живуть студенти. Кожен студент має обрати роль, яку він буде грати у прописаному сценарії. Викладач керує рольовою грою, заохочує студентів використовувати «Я-висловлювання» для впевненого спілкування та знаходити стратегії спільного вирішення проблем для досягнення взаємовигідного рішення. Після рольової гри викладач проводить групове обговорення, щоб проаналізувати взаємодію, визначити ефективні комунікативні техніки, які використовуються, та обговорити альтернативні підходи.

Заняття 3.

Вправа «Визначення тригерів»

Мета: підвищити самоусвідомлення, допомагаючи студентам визначити особистісні тригери, які загострюють емоційні реакції під час конфлікту.

Вправа спонукає студентів поміркувати над минулими конфліктами, які вже відбувалися у групі. Кожен студент отримує невеликий щоденник/блокнот у якому він буде записувати важливі фрагменти в пам'яті, що стосуються:

- конкретних ситуацій або моделей поведінки, які типово викликають сильні емоції (наприклад, відчуття неповаги, перебивання тощо)
- типів емоцій, які вони відчувають, коли їх зачіпають (наприклад, гнів, розчарування, тривога тощо).
- фізичних відчуттів, пов'язаних з цими емоціями (наприклад, прискорене серцебиття, м'язове напруження тощо).

Вправа «Техніки заспокоєння»

Мета: навчити студентів практичним стратегіям керування сильними емоціями під час конфліктних ситуацій.

Викладач ознайомлює студентів з різноманітними техніками заспокоєння, заснованими на принципах уважності та релаксації. До таких технік відносяться:

- вправи на глибоке дихання (наприклад, діафрагмальне дихання)
- прогресивна м'язова релаксація
- вправи візуалізації
- техніки медитації усвідомлення

Студенти практикують запропоновані їм техніки за допомогою вправ та індивідуального осмислення. Важливо, щоб між студентами та викладачем проводився дискурс стосовно ефективності різних технік та ними було розроблено персональний набір заспокійливих стратегій, які вони можуть використовувати під час конфлікту.

Заняття 4.

Вправа «Сильні сторони та адаптивність»

Мета: заохотити студентів розвивати спрямування конфлікту на розвиток, досліджуючи його потенціал для особистісного розвитку та розвитку адаптивності у конфліктних ситуаціях.

Студенти беруть участь у мозковому штурмі, суть якого полягає у концепції адаптивності в конфліктах. Під час дискурсу студенти можуть користуватися такими підказками:

- як використовувати різні стилі конфлікту (конкуренція, співпраця тощо) залежно від ситуацій;
- які є способи адаптувати стратегії спілкування залежно від емоцій, які виникають під час конфліктної ситуації;
- як сприймати конфлікт як можливість розвинути нові навички та зміцнити міжособистісні стосунки?

Заняття 5.

Вправа «Генерація ідей для вирішення конфлікту»

Мета: розвиток навичок спільного вирішення проблем у студентів, заохочуючи їх генерувати широкий спектр потенційних рішень конфліктних ситуацій.

Студентам пропонують реалістичний сценарій конфлікту. Працюючи в малих групах, вони повинні запропонувати якомога більше творчих рішень. Викладач спонукає їх розглядати рішення, які відповідають базовим потребам та інтересам усіх учасників. Викладач може використовувати наступні методи:

- обговорення без оцінок, тобто вітаються всі ідеї;
- запропонувати розвиток ідей один одного (один починає викладати власні думки, інший представляє думки стосовно ідей іншого та пропонує власні ідеї);
- розділити рішення студентів на основі варіантів взаємної вигоди або компромісів.

Вправа «Переговори заради взаємної вигоди»

Мета: оснастити студентів навичками ведення переговорів для досягнення взаємовигідних домовленостей у конфліктних ситуаціях.

Студенти беруть участь у рольовій грі, під час якої вони домовляються про вирішення заздалегідь визначеного конфліктного сценарію. Викладач надає базові принципи ведення переговорів, такі як: активне слухання, щоб зрозуміти потреби та занепокоєння іншої сторони; чітке та впевнене висловлювання/донесення/відстоювання власних потреб; визначення спільного точок зору та визначення потенційних компромісних рішень; зосередження на інтересах (що важливо) замість позицій (конкретні вимоги).

Заняття 6.

Вправа «Лист подяки/вибачення»

Мета: сприяти емоційному відновленню та зміцненню позитивних стосунків після конфлікту.

Студенти міркують над минулою конфліктною ситуацією та обирають написати лист подяки або вибачення, залежно від характеру конфлікту. Акцент робиться на тому, щоб визнати почуття та погляд іншої людини, відновити довіру та розуміння. Листи не потрібно відправляти або передавати одержувачу, вони необхідні для саморефлексії

Вправа «Будуємо міцну команду»

Мета: заохотити студентів вміти визначати якості міцної команди та розробляти стратегії ефективної співпраці у команді.

Студенти беруть участь у мозковому штурмі, присвяченому особливостям міцної команди. Для результативного мозкового штурму викладач може надати студентам наступні підказки:

- які ключові комунікативні навички необхідні для ефективної роботи в команді;
- як члени студентської групи можуть конструктивно вирішувати конфлікти всередині колективу;
- які стратегії можна використовувати для відновлення довіри та підвищення рівня підтримки у групі?

Після обговорення студенти беруть участь у командній вправі, яка закріплює обговорювані концепції.