

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факульте

Кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

“Психологічні особливості міжособистісних конфліктів студентів

вищих навчальних закладів»

“Psychological features of students' interpersonal conflicts

higher educational institutions”

Виконала: здобувачка денної форми навчання
спеціальності 053 Психологія
Освітня програма Психологія
Калабуха Євгеній Юрійович

Керівник д. біол. наук, професор Псядло Е.М

Рецензент к. психол. н., доцент к.психол.н., доцент
кафедри соціальної роботи Смокова Л.С.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ __ від __.05. 2024 р.

Завідувач кафедри Псядло Е.М.

(підпис)

Захищено на засіданні ЕК № ____

протокол № __ від ____ 06.2024 р.

Оцінка _____ / _____ / _____

(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК - Кононенко О.І.

(підпис)

ЗМІСТ**ЗМІСТ****РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ****МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ СТУДЕНТІВ ВНЗ****7**

1.1. Аналіз психологічних концепцій міжособистісних конфліктів

7

1.2. Психологічні особливості міжособистісних конфліктів студентів

19

1.3. Причини міжособистісних конфліктів студентів

28

1.4. Теоретичний аналіз методів профілактики конфліктів у студентській групі

35

Висновки до розділу 1

45

РОЗДІЛ ІІ. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ**КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ****49**

2.1. Програма емпіричного дослідження

49

2.2. Методи та методики дослідження

49

2.3. Аналіз результатів дослідження

51

Висновки до розділу 2**59****ВИСНОВОК****61****СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ****64****ДОДАТОК****69**

ВСТУП

Однією з умов, що визначають ефективність навчально-професійної діяльності студента у вищому навчальному закладі, є сприятливий клімат у межах його академічної групи, дружні стосунки з одногрупниками, викладачами. Становлення атмосфери взаємопорозуміння, взаємоповаги, взаємодопомоги, взаємовиручки в групі, як, власне, й розвиток самої групи, є тривалим процесом, розтягнутим у часі. Його відлік пов'язаний із моментом вступу вчорашніх старшокласників до вузу, а фінал – із завершенням ними навчання у ВНЗ.

Проте на якому б етапі своєї професіоналізації в університеті не перебувала студентська молодь, кожен її представник задля забезпечення конструктивної взаємодії зі своїми однолітками, наставниками повинен уміти перебудовувати власну поведінку відповідно до конкретних ситуацій навчання, виховання, спілкування. В разі, якщо людина не відрізняється гнучкістю своєї поведінки, це може стати причиною виникнення міжособистісних конфліктів насамперед у студентському середовищі, що негативно позначаються на навчальній успішності майбутніх фахівців, їх фізичному стані та психічному здоров'ї.

На сучасному етапі розвитку психологічної науки проблема конфліктів, конфліктної взаємодії є досить дослідженою, про що свідчать численні праці широкого кола науковців, які займались розкриттям сутності окреслених вище понять, їх видів, форм прояву, вивченням причин виникнення, розробкою шляхів запобігання конфліктним ситуаціям і їх конструктивного вирішення, виявленням психологічних особливостей розвитку конфліктів у представників різних професійних спільнот.

Власне причини виникнення конфлікту, стилі поведінки в конфлікті, попередження та вирішення конфлікту досліджує Скібіцька Л.І., Герасіна Л. М., Панов М. І., Осіпова Н. П., Наконечна О.В., Руденко О. О. розглядають міжгрупові

конфлікти, зокрема і в студентській групі, та характеризують технологію прогнозування, запобігання та профілактики конфліктів.

Варто відзначити праці науковців: Андрійченко Г. І., Березовська Л. І., Коберник Л. О., Г. В. Ложкіна і Н. І. Пов'якель, К.М. Лисенко-Гулемб'юк.

У цих працях детально розглянуті питання призначення конфліктів; надано відомості про теорії конфліктів; висвітлено основні проблеми вивчення конфліктів і створення теорій; подано інформацію про методологію та методи дослідження конфліктів; висвітлено прикладний аспект застосування знань про конфлікти, можливості їхнього попередження і подолання; розглянуті шляхи подолання труднощів, що виникають при вивченні конфліктів, стан сучасних досліджень у даному напрямку та інші питання.

Розглядаючи конфліктну ситуацію в міжособистісних відносинах, вчені відзначають, що це ситуація, в якій має місце протиріччя між її учасниками, що проявляються в їх протидії один одному (протистоянні, протиборстві), й супроводжується афективними проявами.

У більшості випадків будь-яка конфліктна ситуація переходить на міжособистісні відносини, переростаючи при цьому в конфлікт. Найпоширенішим видом конфлікту є міжособистісні, які є присутніми в майже всіх сферах людської діяльності.

Міжособистісний конфлікт – це значуща психологічна проблема, яка вимагає вирішення. Обидві сторони конфлікту намагаються вести себе активно, щоб розв'язати протиріччя, що виникли на користь однієї чи обох сторін.

Студентське середовище не позбавлене конфліктних ситуацій, оскільки тут виникає безліч різноманітних проблем. Вони можуть відбуватися безпосередньо в навчальному закладі або ж за його межами. Відомо, що процес адаптації студентів до вузу зазвичай супроводжують негативні переживання, пов'язані з доглядом вчорашніх учнів зі шкільного колективу з його взаємною допомогою і моральною підтримкою; невідповідність до навчання у ВНЗ; невмінням здійснювати психологічну саморегуляцію власної поведінки і діяльності, які згубно відсутністю звичного, повсякденного контролю педагогів; пошуком оптимального режиму праці і

відпочинку в нових умовах; налагодженням побуту та самообслуговування, особливо при переході з домашніх умов в гуртожиток і т.п.

Проблемні ситуації студентів досить різноманітні та масштабні за своїм проявом. Однак варто відзначити, що найбільше вони пов'язані з навчанням і з особистими причинами психологічного й соціального характерів. Люди не реагують на всі ситуації з нашої точки зору, кожен керується власними принципами, ідеалами та переконаннями.

Це пов'язано з тим, що мотивуюча сила у світогляді студентів належить їх ідеалам, які якісно відрізняються від ідеалів підлітків. Для підлітка – це конкретна людина, яка викликала яскраві враження, а от для юнака – це сформовані власні принципи й погляди, які повинні реалізовуватися в різноманітних ситуаціях, утворюючи згодом чітку моральну позицію. Цей етап у розвитку особистості має назву формування узагальненого ідеалу. Людина має ідеали та переконання і вимагає від оточуючих їх дотримання – це явище юнацького максималізму .

Натомість, незважаючи на широкий діапазон дослідження різних аспектів даної проблеми, питання міжособистісного конфлікту в студентському середовищі є недостатньо вивченим, що вимагає додаткових наукових розвідок у цьому напрямку.

Враховуючи соціальну значимість, недостатню теоретичну розробленість та складність проблеми визначено тему кваліфікаційної роботи: Психологічні особливості міжособистісних конфліктів студентів вищих навчальних закладів.

Мета дослідження: полягає в теоретичному аналізі наукових джерел із досліджуваної проблеми, виявленні психологічних особливостей конфліктів у студентському середовищі.

Об'єкт дослідження: міжособистісний конфлікт.

Предмет дослідження : особливості міжособистісних конфліктів студентів ВНЗ.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз причин виникнення міжособистісних конфліктів у студентському середовищі;
2. Проаналізувати причини та особливості виникнення і протікання міжособистісних конфліктів в студентському колективі.

3. Схарактеризувати теоретичні особливості профілактики міжособистісних конфліктних проявів у студентському середовищі.

4. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей конфліктів у студентів ВНЗ.

Методи дослідження: У відповідності з поставленими завданнями застосовувався наступний комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження: аналіз та узагальнення матеріалів літературних джерел для визначення змістовної характеристики досліджуваного феномена, бесіда і інтерв'ювання, тестування, кількісні та якісні методи обробки даних; відбір психодіагностичних методик, придатних для вирішення завдань дослідження.

Робота апробована на 80-й звітній студентській науковій конференції ОНУ імені І.І. Мечникова.

Структура роботи. Робота включає вступ, два розділи, висновки по кожному із розділів, загальний висновок, список використаної літератури, додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ СТУДЕНТІВ ВНЗ

1.1. Аналіз психологічних концепцій міжособистісних конфліктів

Поняття конфлікту сьогодні не належить одній певній галузі знань. Це соціальний феномен, який проникає в усі сфери людського соціуму, тому його й почали вивчати фахівці різних галузей науки. Проте більшість дослідників зосереджували свою увагу на загальних рисах цього явища, тоді як нашим завданням є з'ясування поняття одного з різновидів конфлікту, а саме – міжособистісного, а також розкриття його специфіки в контексті психологічної науки.

Проблему міжособистісних конфліктів, їх джерел, шляхи вирішення розглядали у своїх роботах Д. Бернард, М. Дойч, Г. Зіммель, Р. Кілмен, Л. Коузер, Р. Мак, Т. Парсонс, Л. Понді, А. Рапопорт, Р. Снайдера, К. Томас, З. Фрейд, К. Хорні. Окремі аспекти конфлікту і шляхи його вирішення досліджували вчені К. Левін, М. Дейч, Дж. Картрайт, Р. Ліпіт. Соціальну взаємодію вивчали Р. Ф. Бейлз, У. Ф. Уайт, соціальні системи — Т. М. Ньюк, Р. М. Стогділл; статистику і побудову формальних моделей — Р. Р. Буш, Г. А. Сайман, Дж. Френч, Дж. К. Хемфілл; соціометрію — Е. Ф. Богатт, Г. Ліндсей, К. Морено.

Слово «конфлікт» (від лат. – *conflictus*) означає зіткнення (сторін, думок, сил). Причинами зіткнення можуть бути різні проблеми нашого життя. Конфлікти неминучі, тому потрібно знати, як запобігати їх деструктивності, негативним проявам і руйнуючим наслідкам, як поводитись у процесі різних конфліктів, як завершувати і конструктивно, вдало для всіх конфліктуючих сторін, запобігати конфлікту.

Конфлікт, що тлумачиться як зіткнення протилежних інтересів, поглядів; серйозна розбіжність, гостра суперечка, є звичним явищем для процесу, учасники якого взаємодіють для досягнення єдиного результату, оскільки шляхи, що ведуть до нього, кожним уявляються порізно. Це те, що деякі дослідники називають непідтвердження ролєвих очікувань, які висувають один одному партнери спілкування.

Сучасна конфліктологія визначає конфлікт як «спеціально організовану взаємодію, яка дозволяє утримувати єдність дій, що зіштовхнулися, за рахунок процесу пошуку або створення ресурсів і засобів розв'язання суперечності. Під конфліктом розуміють також найбільш гострий спосіб усунення суперечностей, що виникають у процесі взаємодії, який полягає в протидії суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями.

Українські вчені Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якель розглядають конфлікт як зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів – сторін взаємодії, наголошуючи на тому, що поняття різноспрямованості ширше за розуміння протилежності спрямованості, що дає можливість зняти обмеження розуміння проблеми та усунути елемент антагонізму [41].

Конфлікт, в сутності, є одним із видів соціальної взаємодії, суб'єктами і учасниками якого виступають окремі індивідууми, великі та малі соціальні групи та організації. Але конфліктна взаємодія передбачає протидію сторін, тобто дії, які направлені один на одного. В основі конфлікту лежать суб'єктивно-об'єктивні протиріччя, але ці два явища (протиріччя і конфлікт) не потрібно ототожнювати. Протиріччя можуть перерости у конфлікт. Тому необхідно мати на увазі, що в основі конфлікту лежать лише ті протиріччя, причиною яких є несумісність інтересів, потреб і цінностей. Такі протиріччя, як правило, трансформуються у відкриту боротьбу сторін, у реальне протиборство [2].

Перший тип конфлікту досліджений найбільш глибоко у загальній психології, патопсихології та психоаналізі. Одне з перших досліджень здійснив А. Р. Лурія, який розробив низку експериментальних ситуацій для вивчення внутрішньоособистісного конфлікту. Широку популярність дістала його моторна методика. На Заході суттєвий

внесок у вивчення внутрішньоособистісних конфліктів зробили К. Левін і Н. Міллер [1].

Огляд зарубіжної психологічної літератури показує, що практично кожній психологічній теорії притаманне власне трактування конфлікту. Перші спроби створити теоретичні підходи до проблеми конфлікту були здійснені у другій половині XIX століття. Однак відносно цілісні концепції конфліктів з'явилися у зарубіжній психології на рубежі XIX – XX століть. Аналіз підходів до дослідження проблеми конфлікту в даний період свідчить, що вони формувалися в руслі традиційних напрямів психології, відображаючи теоретичні конструкції, властиві даній течії. Ці підходи стали основою, на яку спираються західні психологи при вивченні конфліктів в останні 40-45 років.

Отже, в психологічній науці існує значна кількість теорій, які обґрунтовують конфліктну поведінку суто з психологічних позицій. Вчені, що були засновниками таких концепцій, не відкидали роль соціального середовища, в якому відбуваються всі процеси міжособистісної взаємодії. Однак, на їх думку, соціальні фактори є не основними, вони підлягають контролю і детермінації з боку психології особистості. Їх позицію можна звести до наступного положення: якщо конфлікти виникають під дією соціальних чинників, отже, їх можна певним чином контролювати, змінювати або попереджувати. На відміну від соціальних факторів, психологічні стримати неможливо, вони існують разом з людиною, залежать від її особистісної сфери, свідомості і навіть підсвідомості [5].

Хоча всі розглянуті теоретичні підходи не виділяють міжособистісний конфлікт окремо, зазначимо, що в більшій мірі вони стосуються саме зіткнення особистостей. Але найбільший внесок у дослідження міжособистісних конфліктів вніс, на нашу думку, М. Дойч. У його теорії конфлікт описується як наслідок об'єктивного зіткнення інтересів. Він виділяє два типи взаємодії: конкуренція і кооперація.

Конфліктним, на думку М. Дойча, є конкурентна взаємодія, тому досягнення цілей однієї сторони заважає досягненню цілей іншої сторони. Суперництво викликає використання тактики загрози та хитрості; обмеження комунікації; мінімізацію усвідомлення подібності в цінностях і збільшення чутливості до протилежних інтересів тощо. Кооперація, навпаки, є найбільш ефективним типом

взаємодії. Її відрізняє: відкритість у комунікації, посилення сприйнятливості учасників подібністю і спільністю інтересів, збільшення бажання допомагати іншим тощо[31].

У психологічній літературі можна зустріти різні класифікації конфлікту. У працях М. Дойча, А. Рапопорта, Д. Бернарда, Л. Коузера, Л. Понді, Р. Маку, Р. Снайдера та інших вчених в основу типології покладено характер об'єктивної ситуації протиріччя і розуміння даної ситуації сторонами як справжній конфлікт; випадковий чи умовний конфлікт; зміщений конфлікт; неправильно приписаний конфлікт; латентний (прихований) конфлікт; помилковий конфлікт. Така класифікація може бути оцінена як спроба внесення міри в оцінку конфлікту, але відсутність більш строго визначених базових понять не дає змоги досягти цієї мети.

А. А. Єршов пропонує розрізняти конфлікти за їх соціально-психологічним дослідженням із джерела, за змістом, значущістю, типом вирішення, формою вираження, типом структури взаємин, соціальною формалізацією, соціально-психологічним ефектом, соціальними результатами. При цьому слід мати на увазі, що такий перелік, з одного боку, не є вичерпним, а з іншого — кожна із згаданих ознак загального характеру фактично охоплює широке коло більш конкретних ознак, кожна з яких може бути основою для розподілу .

Конфлікт, як вважає М. Дойч, може бути конструктивним або деструктивним. Конфлікт є конструктивним, якщо його учасники задоволені результатом конфлікту. Ознаками деструктивного конфлікту є: розширення і ескалація, тобто конфлікт стає незалежним від початкових причин, і в разі усунення причин конфлікт триває. В цілому, продуктивний розвиток конфлікту М. Дойч бачить у спільному зусиллі сторін для вирішення проблеми і порівнює з рішенням творчих завдань[33].

У більшості випадків будь-яка конфліктна ситуація переходить на міжособистісні відносини, переростаючи при цьому в конфлікт. Найпоширенішим видом конфлікту є міжособистісні, які присутні майже у всіх сферах людської діяльності.

Міжособистісні конфлікти є найпоширенішим типом конфліктів. Вони охоплюють практично всі сфери людських відносин. Будь-який конфлікт зрештою зводиться до міжособистісного. Навіть у міждержавних конфліктах відбуваються зіткнення між лідерами або представниками держав.

Описуючи конфліктну ситуацію у міжособистісних відносинах Н.В. Грішина зазначає, що це ситуація, в якій має місце протиріччя між її учасниками, що проявляються в їх протидії один одному (протистоянні, протиборстві) і супроводжується афективними проявами. Учасники міжособистісного конфлікту переживають його як значущу психологічну проблему, що вимагає вирішення. Таке протистояння викликає активність сторін, спрямовану на подолання виниклого протиріччя і вирішення ситуації в інтересах обох чи однієї із сторін.

Значущою психологічною проблемою, яка вимагає вирішення, є міжособистісний конфлікт. Обидві сторони конфлікту намагаються вести себе активно, щоб розв'язати протиріччя, що виникли на користь однієї чи обох сторін.

Різні автори так визначають міжособистісний конфлікт: ситуації суперечностей, розбіжностей, зіткнень між людьми; відкрите зіткнення людей у процесі їхніх взаємовідносин чи спільної діяльності, що виявляються у вигляді протилежності цілей у якій-небудь конкретній ситуації і є несумісними; вид взаємодії між сторонами у процесі вирішення проблеми у вигляді протидіяння однієї сторони іншій. Деякі дослідники вважають, що міжособистісні конфлікти виникають між двома особистостями; інші зазначають, що в міжособистісному конфлікті повинні бути присутні не обов'язково тільки два учасники, їх може бути і декілька; але підкреслюють обов'язкову наявність як мінімум, двох сторін.

Спроби систематизувати міжособистісні конфлікти здійснені багатьма дослідниками. Н.В. Грішина виділяє конфлікти цінностей та ресурсні конфлікти (або конфлікти інтересів). А.М. Гірник класифікує міжособистісні конфлікти за основною причиною на конфлікти інтересів, інформаційні конфлікти, організаційні (структурні) конфлікти, конфлікти спілкування (поведінки і стосунків), конфлікти систем цінностей. Деякі автори наводять класифікацію за формами прояву

конфліктів: суперечка, чвари, сварка; за ступенем гостроти протистояння учасників конфлікту: суперництво та ізоляція; за ступенем наростання напруженості: ворожість, сутичка, зіткнення[31].

Якщо звернутися до загальної теорії конфліктів, та всі міжособистісні конфлікти мають спільні риси, і водночас кожен конфлікт має свої особливості.

При системному вивченні конфліктів в них виділяють структуру та елементи. Елементами в міжособистісному конфлікті є суб'єкти конфлікту, їхні особистіні характеристики, цілі та мотиви, прихильники, причина конфлікту. Структура конфлікту – це взаємозв'язки його елементів.

Конфлікт завжди знаходиться в розвитку, тому його елементи і структура постійно змінюються. У конфліктній ситуації виявляються суб'єкти та об'єкт конфлікту. До суб'єктів міжособистісного конфлікту відносять тих учасників, які відстоюють свої власні інтереси, прагнуть до досягнення своєї мети. Вони завжди виступають від власної особи. Об'єктом міжособистісного конфлікту вважають те, на що претендують його учасники. Це та мета, до досягнення якої прагне кожен з протидіючих суб'єктів. Предметом конфлікту в такій ситуації служать протиріччя, в яких проявляються протилежні інтереси .

Знання гендерних особливостей перебігу конфлікту, їх облік у ході складного процесу контролю конфліктної взаємодії, управління ним розглядається як одна з умов конструктивного вирішення значних протиріч. Виявлення різних ролей та моделей поведінки жінок та чоловіків дозволяє прогнозувати динаміку розвитку конфлікту, шляхи його вирішення, характер наслідків для кожного з його учасників.

У наш час досить розхожим стало твердження про те, що чоловіки використовують у конфліктних ситуаціях стратегії, що виробляються виключно усвідомлено та спрямовані на конкретне вирішення проблеми, що перешкоджає конструктивної взаємодії. У той час як жінки, які в конфліктах концентруються виключно на міжособистісних та емоційних аспектах ситуації, використовують стратегії, що базуються головним чином на емоціях.

Такий однозначний підхід до оцінки гендерних відмінностей у виборі

конфліктуючими сторонами моделей, стратегій некоректний. Психологи констатують, що емоції та почуття у чоловіків і жінок однакові, але у зв'язку з відмінністю гендерних ролей у конфлікті вони проявляються по-різному[22].

Дійсно, безліч досліджень, проведених у рамках вивчення психології конфлікту, соціології конфлікту, педагогічної конфліктології, підтвердили припущення про наявність гендерних особливостей перебігу конфлікту, і зокрема, гендерних переваг тих чи інших стратегій поведінки у конфлікті. Але емоційний підхід до вирішення суперечності, що загострилося, так само як і раціональний, властивий представникам обох підлог.

Характер протікання конфлікту, успішність його завершення, встановлення учасників конфлікту на його динаміку та спосіб вирішення значною мірою визначається вибором учасниками конфліктної взаємодії тій чи іншій стратегії поведінки. На думку низки фахівців у галузі конфліктології вплив гендерних відмінностей на хід конфлікту проявляється саме у стратегіях взаємодії.

В даний час конфліктологи ще не визначилися остаточно з базовою термінологією предмета і, зокрема, із виділенням та найменуванням провідних стратегій поведінки особистості конфлікті. Разом з тим, можна ідентифікувати такі п'ять основних стратегій поведінки у ситуації конфлікту: співпраця, суперництво, компроміс, уникнення, пристосування.

Стратегія змагання, або конкуренція розглядається як прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду інтересам опонента.

Стратегія пристосування означає на противагу суперництву принесення на поталу власних інтересів заради іншого.

Для стратегії уникнення характерні відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденції до досягнення своїх цілей.

Компроміс дозволяє вирішити протиріччя у вигляді несуттєвих поступок.

При виборі стратегії співпраця учасники конфліктної взаємодії приходять до

альтернативи, яка повністю або значною мірою задовольняє інтереси обох сторін[29].

Міжособистісний конфлікт – це найбільш поширений тип конфлікту, де в ролі учасників виступають дві або більше особи, між якими відбувається зіткнення протилежно спрямованих мотивів, цінностей, інтересів чи думок. До таких конфліктів можна віднести конфлікти особистість-особистість, особистість- група, група-група.

Виокремимо ознаки міжособистісного конфлікту.

До них належать:

наявність як мінімум двох конфлікуючих сторін;

наявність зони розбіжностей між конфлікуючими, різних мотивів, предмета спору;

дії конфлікуючих сторін спрямовані одна проти іншої;

конфлікт перебігає, як правило, у відкритій формі;

протиборство людей відбувається безпосередньо, на основі зіткнення особистісних мотивів (суперники зіштовхуються віч-на віч);

сторони конфлікту по-різному бачать способи виходу із конфлікту;

міжособистісні конфлікти для суб'єктів конфліктної взаємодії є своєрідним полігоном перевірки характерів, темпераментів, прояву здібностей, інтелекту, волі й інших індивідуально-психологічних особливостей;

міжособистісні конфлікти відрізняються високою емоційністю й охопленням практично всіх сторін відносин між конфлікуючими суб'єктами;

Основні фактори, які можуть привести до міжособистісного конфлікту.

Ресурсно-матеріальні фактори(матеріальні нестатки в сім'ї, територіальні претензії).

Інформаційні фактори пов'язані з неприйнятністю інформації для однієї із сторін. До

них відносять: неповні та неточні факти;

слухи, дезінформація;

передчасна інформація та інформація, яка подана з запізненням;

ненадійність джерел інформації, свідків, експертів;

небажана інформація, яка може образити цінності та почуття однієї зі сторін конфлікту;

багатозначність спеціальних термінів, їх різне тлумачення.

Поведінкові фактори – це характеристики поведінки, які не приймаються однією стороною. Найбільш значимі з них – прагнення до переваги, прояв агресивності та егоїзму, невиконання обов'язків тощо.

Фактори відносин – це група факторів, в основі яких лежить незадоволеність конфліктуючих взаємовідносинами. До них відносять:

несумісність цінностей, моделей поведінки, мети сторін конфлікту;

відмінність за рівнем освіти, соціальним статусом;

негативні спогади про останні конфлікти.

Ціннісні фактори – це принципи яких дотримуються у повсякденному житті сторони конфлікту. Звичайно виділяють такі підсистеми цінностей:

особисті думки щодо власної поведінки;

групові традиції, цінності, норми;

способи та методи дії;

релігійні, політичні, культурні цінності.

Структурні фактори – це об'єктивні обставини, які не можна змінити. До них відносяться:

влада, система управління;

соціальні норми;

соціальні статуси;

соціальні ролі.

Особистісні особливості людей— це темперамент, характер, інтереси, потреби, відмінність в очікуваннях, у відчуттях впевненості та безпеки, задоволеності потреби у повазі та любові т. ін. (відносини між чоловіком і дружиною, батьками і дитиною).

В якості причин конфлікту можуть бути гендерні та вікові відмінності. Міжособистісний конфлікт може виникнути через помилки завищення або заниження оцінки одним суб'єктом іншого(завищенаоцінка себе і партнера; завищена себе, занижена – партнера; занижена себе, завищена – партнера; заниженаоцінка і себе,і партнера).

На міжособистісні відносини можуть впливати соціальні ролі,які виконує людина в певній групі (різні очікування від командира у підлеглих, товаришів і вищих начальників)[32].

Серед згаданих вище факторів особливу увагу необхідно звернути на фактори особистісних особливостей людей, що можуть призвести до конфлікту. Міжособистісні конфлікти мають свої характерні особливості, які зводяться до наступного:

У міжособистісних конфліктах протиставлення людей відбувається безпосередньо, тут і зараз, на основі зіткнення їх особистих мотивів.

У міжособистісних конфліктах виявляється весь спектр відомих причин: загальних і конкретних, об'єктивних і суб'єктивних.

Міжособистісні конфлікти для суб'єктів конфліктної взаємодії є своєрідним полігоном перевірки характерів, темпераментів, прояву здібностей, інтелекту, волі

таїнших індивідуально-психологічних якостей.

Міжособистісні конфлікти відрізняються високою емоційністю і поширенням на практично всі сторони взаємин між конфліктуючими.

Міжособистісні конфлікти зачіпають інтереси не тільки конфліктуючих, але і тих, з ким вони безпосередньо зв'язані або службовими, або міжособистісними взаєминами. Динаміка міжособистісного конфлікту – це його розгортання у часі. При цьому відбуваються зміни у таких напрямках: емоційному, діяльнісному, комунікативному.

Вчені виділяють наступні фази міжособистісного конфлікту:

Латентна – зовні майже не виявляється, припиняється спілкування між партнерами, виникає ігнорування один одного.

Демонстративна – партнери усвідомили конфлікт і висувують вимоги один до одного.

Агресивна – в учасників формуються образи ворога, виникають плани помсти.

Батальна – демонстративно-агресивна реалізація планів помсти.

Для емоційної динаміки конфлікту характерними є наступні послідовні переходи:

від здивування до спроб з'ясувати й переконати;

від суперечок до розриву взаємин і припинення спілкування;

від агресивних планів до оголошення "війни";

ворожість, ескалація (посилення) конфлікту[23].

Міжособистісний конфлікт виконує як негативні, так і позитивні функції: Конструктивні: Пізнавальна (поява конфлікту як прояв суперечності). Функція розвитку (конфлікт є джерелом вдосконалення процесу взаємодії).

Інструментальна (конфлікт виступає як інструмент вирішення протиріч). Функція

перебудови (конфлікт знімає фактори, що підточують інсуючи міжособистісні відносини сприяє розвитку взаєморозуміння між учасниками) .

Деструктивні: Порушення спільної діяльності. Погіршення відносин або їх розрив. Негативне самопочуття учасників. Низька ефективність подальшої взаємодії

Узагальнюючи все наведене вище можливо визначати міжособистісний конфлікт як ситуацію протистояння двох або декількох учасників, яка сприймається та переживається ними (або щонайменше одним із них) як значуща психологічна проблема, що вимагає свого вирішення і викликає активність сторін, спрямовану на подолання суперечності та вирішення ситуації в інтересах обох чи однієї із сторін.

Стадії вирішення міжособистісного конфлікту відбуваються, по-перше, через перетворення самої об'єктивної конфліктної ситуації і, по-друге, через перетворення образів ситуації, що є в його сторонах. В обох випадках можливе двоєке вирішення конфлікту: часткове, коли виключається тільки конфліктна поведінка, але не виключається внутрішнє стримуване спонукання до конфлікту в сторін; і повне, коли конфлікт усувається і на рівні фактичної поведінки, і на внутрішньому рівні.

Повне усунення конфлікту внаслідок перетворення об'єктивної конфліктної ситуації спостерігається, коли за допомогою розведення сторін вони позбавляються можливості і необхідності контакту, а отже, конфліктної взаємодії або вишукування додаткових ресурсів і повного задоволення ними обох сторін.

Часткове розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні має місце, коли за допомогою відповідної модифікації реальних умов середовища конфліктна ситуація перетворюється таким чином, що сторони виявляються незацікавленими в продовженні конфліктних дій, хоча прагнення досягти первісної мети в сторін залишається.

Аналізуючи і систематизуючи різні конфліктні ситуації, деякі автори виділяють такі поняття, як «образи конфліктної ситуації», змістовною стороною яких виступають ідеальні картини, образи конфліктної ситуації, що є в кожного з учасників конфлікту. Ці внутрішні картини ситуації містять у собі уявлення учасників про самих себе (свої мотиви, цілі, цінності, можливості тощо), уявлення про конфронтуючі сторони (їхні мотиви, цілі, цінності, можливості тощо) і уявлення

про середовище, у якому складаються конфліктні відносини. Саме ці образи, ідеальні картини конфліктної ситуації, а не сама реальність є безпосередньою детермінантою конфліктної поведінки її учасників[21].

Для поглибленішого розуміння розвитку конфлікту і конфліктної ситуації існує поняття умови перебігу конфлікту. На думку вчених, важливою складовою зовнішнього контексту конфлікту, у якому він виникає і розвивається, виступає соціально-психологічне середовище, представлене звичайно різними соціальними групами з їх специфічною структурою, динамікою, нормами, цінностями.

У психології конфлікт визначається як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, у міжособистісних взаємодіях або міжособи-стісних відносинах індивідів або груп людей, що пов'язано з негативними емоційними переживаннями .

Виходячи з цього визначення, основу конфліктних ситуацій у групі між окремими людьми становить зіткнення між протилежними інтересами, думками, цілями, різними уявленнями про спосіб їх досягнення.

1.2. Психологічні особливості міжособистісних конфліктів студентів

Студентський вік характеризується як період інтенсивного психічного, особистісного та інтелектуального розвитку. Основні досягнення цього віку пов'язуються дослідниками зі входженням молодих людей у різні соціальні спільноти та засвоєнням нових ролей, формуванням соціально відповідальної поведінки.

У своїх дослідженнях Т. В. Черкасова виділяє чотири найбільш суттєві тенденції, що викликають конфлікти у молодіжному середовищі.

Суперечності, зумовлені соціально-віковою нерівністю. Це виявляється в тому, що молоде покоління відчуває «комплекс неповноцінності» та конфліктність у відносинах через неадекватність сприйняття, адміністративно-командні принципи виховання, мінімальну дію соціальних заохочень та максимальну дію системи покарання, що традиційно застосовуються до молоді.

Суперечності, що виникають на тлі зростаючих потреб і звуження діапазону особистісних можливостей для їх задоволення. До факторів, що містять процес

реалізації потреб, належать: соціальне невизнання молоді особистості, результатів її діяльності; завищеність соціальних очікувань із боку суспільства стосовно молоді; криза ціннісних орієнтацій молоді.

Суперечності, пов'язані із соціально-психологічною своєрідністю молоді, яка несе в собі потенціал конфліктності, зумовленої поведінковим типом «вибухової» реакції на зовнішні соціальні перешкоди та подразники. Молодь відрізняється більшою ініціативністю, чуйністю та безкорисливістю, підвищеною уразливістю.

Суперечності ідеалізованого сприйняття зовнішнього світу. Недостатня теоретична підготовка до життя в суспільстві, отримана під час виховання, стикається з практикою реального життя, що спричиняє кризу життєвих цілей, конфлікт цінностей, інтересів, масову соціальну девіантність у поведінці як форму прояву сучасних молодіжних конфліктів[33].

Пристосування до нових життєвих умов залежить від особистісних якостей студента. Він застосовує ті навички, способи та методи, які набув у колишньому житті. Не завжди вони виявляються успішними. Відмінність у моральних установках, нормах, цінностях, поведінці часто ставлять студента у конфліктну ситуацію.

У групі існують свої взаємини, еталони та норми поведінки, внутрішньогрупові цінності та соціально-психологічна атмосфера. Приводів для конфліктних ситуацій у навчальній групі досить багато: особисте суперництво, спортивні успіхи чи невдачі, суперництво за увагу викладачів чи протилежної статі, матеріальне становище, нездатність уживатися з іншими людьми через особистісні особливості, досягнення у навчанні, наукове роботі та багато іншого.

Перебудова, пов'язана з початком навчання, – складний та комплексний процес на етапі навчання у вищій школі, який залежить від багатьох факторів, у тому числі і від психофізіологічних. З'являється прагнення до незалежності, індивідуальності, оригінальності. Виявляється критиканство та максималізм суджень, практицизм. На даному етапі сфера спілкування молоді людини сильно змінюється, формується стиль спілкування, виникає сильна потреба приналежності до групи.

Л. С. Тіткова у своїх дослідженнях дійшла висновку, що в цей період молода людина намагається пізнати себе, оцінити свої можливості, встановити позитивні

відносини з навколишньою дійсністю, яка не завжди буває прихильна до нього, наслідком чого є зростання числа невротичних відхилень. Соціальні чинники, спосіб життя, психоемоційні стани можуть викликати і психологічні проблеми, які суттєво впливають на навчання. Всі ці процеси відбуваються на тлі трансформації сучасного суспільства, коли відбувається зміна економічних, політичних та культурних цінностей.

Соціальні проблеми посилюються психофізіологічними та особистісними і ставлять молоду людину у важкі життєві умови. Відмінності в моральних установках, нормах, цінностях, поведінці часто ставлять студента в конфліктну ситуацію, що може спричинити або міжособистісний конфлікт, або конфлікт з усією групою .

Студент як людина певного віку і як особистість може характеризуватися у трьох аспектах:

- 1) у психологічному, який являє собою єдність психологічних процесів, станів і властивостей особистості. Головне в психологічному плані – психічні властивості (спрямованість, темперамент, характер, здібності), від яких залежить перебіг психічних процесів, виникнення психічних станів, прояв психічних утворень;
- 2) у соціальному, у якому втілюються суспільні відносини, якості, породжувані приналежністю студента до певної соціальної групи, національності;
- 3) у біологічному, який включає тип вищої нервової діяльності, будову аналізаторів, безумовні рефлекси, інстинкти, фізичну силу, статуру тощо. Цей аспект переважно зумовлений спадковістю і вродженими задатками, але, у відомих межах, змінюється під впливом умов життя[29].

Вивчення цих аспектів розкриває якості й можливості студента, його вікові й особистісні особливості. Якщо підійти до студента як до людини певного віку, то для нього будуть характерні найменші показники латентного періоду реакцій на прості, комбіновані і словесні сигнали, оптимум абсолютної та різницевої чутливості аналізаторів, найбільша пластичність в утворенні складних психомоторних та інших навичок.

Порівняно з іншими віками, в юнацькому віці відзначається найвища швидкість оперативної пам'яті і переключення уваги, вирішення вербальнологічних задач.

Отже, студентський вік характеризується досягненням найвищих, «пікових» результатів, що базуються на всіх попередніх процесах біологічного, психологічного, соціального розвитку.

Якщо ж вивчити студента як особистість, то вік 18–20 років – це період найбільш активного розвитку моральних і естетичних почуттів, становлення і стабілізації характеру і, що особливо важливо, освоєння повного комплексу соціальних ролей дорослої людини: суспільних, професійно-трудова та інших. Із цим періодом пов'язаний початок «економічної активності», під якою демографи розуміють включення людини в самостійну виробничу діяльність, початок трудової біографії та створення власної сім'ї. Перетворення мотивації, всієї системи ціннісних орієнтацій, з одного боку, а також інтенсивне формування спеціальних здібностей у зв'язку з професіоналізацією, – з іншого, виділяють цей вік у якості центрального періоду становлення характеру й інтелекту[11].

Аналіз типів акцентуацій характеру, що виділяються К. Леонардом, дозволить кураторам не тільки зрозуміти характерологічні особливості студентів, але й налагодити з ними ефективну взаємодію.

Сенситивний тип. Йому властива підвищена чутливість до всього: до того, що радує, і до того, що засмучує або лякає. Ці люди не люблять великих компаній, занадто азартних, рухливих і бешкетних ігор. Вони зазвичай сором'язливі і боязкі при сторонніх людях і тому часто здаються замкнутими. Відкритими і товариськими вони бувають тільки з тими, хто їм добре знайомий, віддають перевагу спілкуванню з малюками та дорослими, а не з однолітками. Вони відрізняються слухняністю і виявляють велику прихильність до батьків. У юнацькому віці в таких підлітків можуть виникати труднощі адаптації до кола однолітків, а також «комплекс неповноцінності».

Психастенічний тип. Ці юнаки і дівчата характеризуються раннім інтелектуальним розвитком, схильністю до роздумів, до самоаналізу та оцінок поведінки інших людей. Такі юнаки і дівчата, однак, нерідко бувають більше сильні на словах, ніж у справі. Самовпевненість у них поєднується з нерішучістю, а безапеляційність суджень зі скороспішністю дій, що чиняться саме в ті моменти, коли потрібні обережність і обачність.

Лабільний тип. Цей тип украй мінливий у настрої, причому він найчастіше непередбачуваний. Приводи для несподіваної зміни настрою можуть бути зовсім незначними, наприклад, кимсь випадково зронене образливе слово, чийсь непривітний погляд. Усі вони «здатні поринути в зневіру і похмурий настрій за відсутності будь-яких серйозних неприємностей і невдач». Від миттєвого настрою цих юнаків і дівчат залежить багато чого в їхній психології і поведінці. Відповідно до цього настрою, сьогодення і майбутнє для них може розцвічуватися то веселковими, то похмурими, темними барвами.

Астеноневротичний тип характеризується підвищеною підозрілістю і примхливістю, стомлюваністю і дратівливістю. Особливо часто стомлюваність виявляється при виконанні важкої розумової праці. Нестійкий тип. Його іноді неправильно характеризують як слабовільний, який пливе за течією. Юнаки і дівчата цього типу виявляють підвищену схильність і потяг до розваг, причому без розбору, а також до неробства і ледарства. У них відсутні будь-які серйозні, у тому числі професійні, інтереси, вони майже зовсім не думають про своє майбутнє. Істероїдний тип. Головна риса цього типу – егоцентризм, а також спрага постійної уваги до своєї особи. У юнаків і дівчат цього типу виражена схильність до театральності, позерства, малювання. Такі діти важко переносять, коли в їхній присутності хтось хвалить їхнього товариша, коли іншим приділяють більшу увагу, ніж їм самим. Бажання привертати до себе погляди, слухати слова захоплення і схвалення стає для них насущною потребою. Для таких юнаків і дівчат характерні претензії на виняткове становище серед однолітків, і, щоб чинити вплив на оточуючих, привертати до себе їхню увагу, вони часто виступають у групах у ролі призвідників і заводіїв.

Гіпертимний тип. Юнаки і дівчата цього типу відрізняються рухливістю, товариськістю, схильністю до бешкетництва. Навколо них завжди відбувається багато подій, вони створюють багато шуму, люблять неспокійні компанії однолітків. При добрих загальних здібностях вони виявляють непосидючість, недостатню дисциплінованість, вчать нерівно. Настрій у них завжди гарний, піднесений. З дорослими, батьками та педагогами у них нерідко виникають конфлікти. Такі юнаки і дівчата мають багато різноманітних захоплень, але ці захоплення, зазвичай,

поверхові і швидко минають. Шизоїдний тип. Його найбільш істотною рисою є замкнутість. Ці юнаки і дівчата не дуже тягнуться до однолітків, прагнуть бути одні, знаходитися в компанії дорослих. Духовна самотність навіть не обтяжує шизоїдного підлітка, який живе у своєму світі, своїми незвичайними для дітей цього віку інтересами. Такі юнаки і дівчата нерідко демонструють зовнішню байдужність до інших людей, відсутність до них інтересу. Вони погано розуміють стани інших людей, їхні переживання, не вміють співчувати. Їхній внутрішній світ найчастіше наповнений різними фантазіями, особливими захопленнями. У зовнішньому прояві своїх почуттів вони досить стримані.

Конформний тип. Цей тип демонструє бездумне, некритичне, а часто кон'юнктурне підпорядкування будь-яким авторитетам, більшості в групі. Такі юнаки та дівчата зазвичай схильні до моралізування і консерватизму, а їхнє головне життєве кредо – «бути як усі». Це тип пристосуванця, який заради своїх власних інтересів готовий зрадити товариша, залишити його у тяжку хвилину, але, що б він не зробив, він завжди знайде «моральне» виправдання своєму вчинку, причому нерідко не одне.

Циклоїдний тип. Він характеризується підвищеною дратівливістю і схильністю до апатії. Юнаки та дівчата цього типу прагнуть бути вдома одні, замість того щоб побути десь зі своїми однолітками! Вони тяжко переживають навіть незначні неприємності, на зауваження реагують у край роздратовано. Настрій у них періодично змінюється від піднесеного до пригніченого (звідси – назва цього типу) – з періодами приблизно в два-три тижні.

Епілепсидний тип. Ці люди часто плачуть, дратують оточуючих, особливо у ранньому дитинстві. Такі діти, пише О. Є. Личко, люблять мучити тварин ... бити і дратувати молодших та слабких, знущатися над безпорадними і нездатними дати відсіч. У дитячій компанії вони претендують не просто на лідерство, а на роль володаря. Їхні типові риси – жорстокість, себелюбство і владність. У групі дітей, якими вони керують, такі підлітки встановлюють свої жорсткі, майже терористичні порядки, причому їхня особиста влада в таких групах тримається переважно на добровільній покірності інших дітей або на страху. В умовах жорсткого дисциплінарного режиму вони почувуються нерідко на висоті, уміють догодити

начальству, домогтися певних переваг, заволодіти ... постами, владою, встановити диктат над іншими[35].

Студентський вік характерний і тим, що в цей період досягаються оптимуми розвитку інтелектуальної і фізичної сили. Але часто виявляються ножиці між цими можливостями і їхньою дійсною реалізацією.

Безперервно зростаючі творчі можливості, розвиток інтелектуальних і фізичних сил, які супроводжуються і розквітом зовнішньої привабливості, приховують у собі й ілюзії, що це зростання сили триватиме вічно, що все краще життя ще попереду, що всього задуманого можна легко досягти.

Час навчання у ВНЗ збігається з другим періодом юності або першим періодом зрілості, який відрізняється складністю становлення особистісних (Ложкин Г. В., Повякель Н. И., Наконечна О.В., та ін.).

Характерною рисою морального розвитку в цьому віці є посилення свідомих мотивів поведінки. Помітно зміцнюються ті якості, яких не вистачало повною мірою в старших класах, – цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціатива, вміння володіти собою. Зростає інтерес до моральних проблем (цілей, способу життя, обов'язку, кохання, вірності та ін.). Разом з тим, фахівці у сфері вікової психології й фізіології відзначають, що здатність людини до свідомої регуляції своєї поведінки в 17–19 років розвинута не повною мірою. Нерідкі невмотивований ризик, невміння передбачити наслідки своїх вчинків, в основі яких можуть бути не завжди гідні мотиви.

Наприклад, В. Т. Лісовський відзначає, що 19–20 років – це вік безкорисливих жертв і повної самовіддачі, але й нерідких негативних проявів.

Юність – пора самоаналізу і самооцінок. Самооцінка здійснюється шляхом порівняння ідеального власного «Я» з реальним. Але ідеальне «Я» ще не вивірено і може бути випадковим, а реальне «Я» ще всебічно не оцінено самою особистістю. Це об'єктивне протиріччя в розвитку особистості молодої людини може викликати у неї внутрішню невпевненість у собі і супроводжується іноді зовнішньою агресивністю, розбещеністю або почуттям незрозумілості[44].

Студентський вік характеризується відсутністю життєвого досвіду, схильністю до максималізму, до перебільшення оцінки власної думки. У цей період формується

власний світогляд, з'являється прагнення до незалежності, індивідуальності, оригінальності. Процес соціалізації сучасного студента супроводжується його психофізіологічним розвитком і проходить на тлі трансформації суспільства, що створює нові проблеми й ускладнює цей процес.

Студентське середовище не позбавлене конфліктних ситуацій, оскільки тут виникає безліч різноманітних проблем. Вони можуть відбуватися безпосередньо в навчальному закладі або ж за його межами. Проблемні ситуації студентів досить різноманітні та масштабні за своїм проявом. Однак варто відзначити, що найбільше вони пов'язані з навчанням і з особистими причинами психологічного й соціального характерів. Люди не реагують на всі ситуації з нашої точки зору, кожен керується власними принципами, ідеалами та переконаннями.

Це пов'язано з тим, що мотивуюча сила у світогляді студентів належить їх ідеалам, які якісно відрізняються від ідеалів підлітків. Для підлітка – це конкретна людина, яка викликала яскраві враження, а от для юнака – це сформовані власні принципи й погляди, які повинні реалізовуватись в різноманітних ситуаціях, утворюючи згодом чітку моральну позицію. Цей етап у розвитку особистості має назву формування узагальненого ідеалу.

Людина має ідеали та переконання і вимагає від оточуючих їх дотримання – це явище юнацького максималізму. Якщо вихід з конфлікту не знайдений, то внутрішня напруга продовжує посилюватися. Коли ріст напруги перевищує визначену порогову величину, то відбувається психологічний вибух і людина опиняється вибита з душевної рівноваги. В такому стані вона не здатна справлятися з проблемою. Негативні наслідки конфлікту сприяють виникненню стресу, неврозів, загальної психологічної пригніченості людини або великої агресивності, яка може бути направлена на об'єкти, які не мають ніякого відношення до конфлікту.

Водночас у студентському середовищі виникає потреба в переживанні нових вражень, здобутті нового досвіду, створенні образу для успішного спілкування з оточуючими, а також потреба в самовираженні. Щоб задовольнити всі ці потреби, студент повинен пройти етапи глибокого внутрішнього переживання. Молоді люди шукають сприятливі психологічні умови для спілкування, очікують від оточуючих щирості, співпереживання й співчуття, шукають однодумців – людей, які здатні з

ними розділити проблеми студентського життя. Проте таке спілкування молоді досить часто буває егоцентричним, тому що прагнення самовиразитись, донести свої проблеми переважає над інтересами та почуттями іншої людини. Це призводить до напруженості в стосунках і, як наслідок, виникнення міжособистісних конфліктів у студентському середовищі[23].

Особистісні особливості членів групи є найбільш типовими причинами конфліктів. Одні студенти впевнені, що конфлікти є наслідком відмінності інтересів та життєвих цінностей, характерів та темпераментів, точок зору. Інші впевнені, що конфлікти відбуваються через небажання чи нездатність членів групи зрозуміти іншого, надати допомогу, поважати чужі інтереси, думки та зважати на нього. Грубість, нетактовність, агресивність у спілкуванні, обман, глузування та зневага теж є причинами конфліктів.

До соціально-психологічних причин виникнення конфліктів серед студентів вузу можна зарахувати відсутність згуртованості, відношення антипатії, конкуренції, боротьбу за лідерські функції у групі та ін.

До організаційно-педагогічних причин конфлікту Г. В. Михайлова зараховує такі, як несправедлива оцінка викладача, лояльне чи упереджене ставлення викладача до окремих членів групи та ін., тобто недоліки в організації навчальної діяльності студентів, діяльності викладачів.

Причини четвертої групи – соціально-економічні, такі як економічний стан, соціальний статус, – згадуються рідше від інших. Відмінності членів навчальної групи з економічного стану, соціального статусу стають причиною конфліктів у тих випадках, коли одні поважають іншого у зв'язку з матеріальним становищем.

Вчені, враховуючи негативні наслідки конфліктної взаємодії, відмітили, що запобігання конфліктам є ще більш важливою складовою, аніж конструктивне їх вирішення. Можна уникнути негативних наслідків, якщо вчасно зреагувати й провести профілактику конфліктних ситуацій, що охоплює чотири напрями: 1) створення об'єктивних умов, які перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку перед конфліктних ситуацій, 2) оптимізація організаційноуправлінських умов створення й функціонування організацій, 3) усунення соціально-психологічних чинників виникнення конфліктів, 4) блокування особистісних чинників виникнення

конфліктів. Як зазначають науковці, для того, щоб профілактика була успішною, всі пункти потрібно використовувати у безпосередній взаємодії та одночасно за всіма напрямками[22].

Особливу увагу при вирішенні міжособистісних конфліктів студентів слід приділяти викладачам, які безпосередньо працюють із ними (насамперед кураторам). Однією з форм підвищення їхньої психологічної компетентності, ефективності діяльності щодо запобігання важким ситуаціям, які виникають в студентів, зокрема, це стосується і міжособистісних конфліктів, є психологічна консультація та психологічна служба, яка має діяти при університеті. Як доводить практика, високої ефективності цієї форми можна досягти за умов взаємної довіри між психологом і педагогами. Під час психологічної консультації можуть використовуватися відповіді на питання, поради і практичні рекомендації, аналіз конкретних ситуацій, що виникли, тощо.

Поряд із цим практика свідчить про наявність спеціальної літератури для педагогів та психологів, в якій у доступній формі розкрито всі аспекти проблеми навчання і виховання студентів, досвід роботи з ними, організацію діяльності щодо запобігання важким ситуаціям під час їхньої життєдіяльності та їх вирішення.

Запобігання міжособистісним конфліктам сприяє також впровадження психологічного забезпечення навчально-виховного процесу, основними напрямками якого, в першу чергу, повинні стати психологічний супровід навчальної діяльності студентів, оптимізація умов навчального процесу, організація заходів щодо психогігієни.

Психологічний супровід починається з моменту вступу до ВНЗ і до випуску студентів зі стін навчального закладу. На думку Ю. В. Слюсарєва, такий супровід може здійснюватись у двох формах, а саме:

- у формі періодичних діагностичних зрізів, на підставі яких можливо простежити динаміку розвитку особистості під час навчання, — це пасивний супровід;
- у формі безпосереднього втручання психолога в процес розвитку особистості з використанням психологічних методів, керування — це активна форма психологічного супроводу [35].

1.3. Причини міжособистісних конфліктів студентів

Студентський вік характеризується найбільш сприятливими умовами для психологічного, біологічного і соціального розвитку. В особистості на цьому етапі домінують становлення характеру та інтелекту. Активно розвиваються морально-ціннісні й естетичні почуття. Швидко освоюються соціальні ролі дорослого: громадянські, професійні, економічні, сімейні. Формуються і закріплюються схильності, інтереси. Визначаються життєві цілі й прагнення. Досягається високий рівень розвитку фізичних та інтелектуальних сил, активно зростають творчі можливості, збагачується емоційно-чуттєвий зміст, розкривається зовнішня привабливість.

Все це часто спричинює дещо ейфорійні, ілюзорні уявлення про невичерпність і безмежність такого стану й приводить до нерационального, безцільного, безплідного витрачання фізичних і духовних сил. Дослідники вважають, що різноманітні ознаки юнацтва як особливої соціально-психологічної, демографічної групи, якій властиві специфічні цінності, мова і норми поведінки, стиль, дозвілля, рішучість в реалізації задумів, є свідченням властивої тільки йому соціальної, психологічної ситуації розвитку. Утверджуючись у світогляді, самоусвідомлюючись і самовизначаючись, прагнучи індивідуальної неповторності, юнаки і дівчата виявляють значно вищий, ніж у підлітковому віці рівень навчальної діяльності, комунікативності, починають узгоджувати у своєму баченні майбутнього близьку і віддалену перспективи, нерідко переживаючи при цьому кризу ідентичності, особливий момент розвитку, коли однаково динамічно наростає вразливість і розвивається потенціал особистості, що стає основою конфліктності.

Кризовим моментом юнацького віку, на думку К. Юнга, є зіткнення молоді з вимогами реального життя, які не завжди відповідають її власним уявленням. Якщо у молодих людей є ілюзії, що контрастують з дійсністю, то відразу настають і проблеми. Дещо інші акценти у розгляді кризових точок розвитку молодого людини робить Б. Лівехуд. Оскільки юнак вже не тільки включає у свою свідомість доросле життя, але реально у ньому бере участь, для нього особливо гостро постають питання вибору свого унікального шляху. «Хто я? Чого я хочу? Що я можу?» – ось найважливіші питання, які вирішуються в цьому віці [21].

Отже, центральним новоутворенням юнацького віку є особистісне самовизначення, що постає як потреба юнаків і дівчат зайняти внутрішню позицію дорослої людини, усвідомити своє місце у суспільстві, зрозуміти себе і свої можливості. Становлення самосвідомості юнаків зумовлюється внутрішніми суперечностями особистості, які призводять до їх підвищеної конфліктності. Виділимо ці суперечності на основі роботи українського конфліктолога Н.О. Макарчука.

На конфліктність юнаків і дівчат значний вплив здійснює розвиток самосвідомості, який у період юнацтва активізують такі фактори: новий соціальний статус особистості (відносна самостійність, суспільні престиж і значущість майбутньої професійної діяльності); зміна виду діяльності (нею стає спеціальна навчально-і практично професійна діяльність); нові форми діяльності, що передбачають більшу самостійність, свободу вибору; розширення соціального оточення, сфери контактів, а відповідно, і кола значущих інших; досягнення віку юридичної та громадянської зрілості, що передбачає відповідальність за свої вчинки перед суспільством.

Важливою ознакою самосвідомості особистостів юності є самоповага – узагальнене ставлення людини до себе, міра прийняття чи неприйняття себе як особистості, яка виявляється у задоволенні собою, почутті власної гідності, позитивному ставленні до себе, узгодженні свого Я-реального з Я-ідеальним. Саме вона стає часто точкою зіткнення юнаків, які мають настільки розвинену власну самоповагу, що, по-перше, ретельно слідкують за тим, щоб її не порушили, а, по-друге, ревниво оберігають від зазіхань з боку таких саме себелюбивих осіб.

Провідна роль у світогляді юнаків належить ідеалам, які нерідко набувають спонукальної сили, стають мотивами їхньої діяльності. У юнака змістова наповненість ідеалів зовсім інша, ніж у підлітка. Якщо ідеалом підлітка є конкретна людина, яка викликала у нього яскраві враження, то в юності людина починає свідомо формувати власні ідеали. У молодій людини він спирається на загальні принципи, які можуть бути реалізовані в різних ситуаціях і утворюють чітко усвідомлювану моральну позицію [27].

Перехід до узагальненого ідеалу є важливим етапом у розвитку особистості. Але при цьому нерідко виникає явище, так званого юнацького максималізму, коли ідеали, що існують у її свідомості, переносяться на реальне життя. Молода людина вимагає від оточуючих дотримання тих стандартів, що існують в уяві, а їх відсутність або невідповідність ставиться у вину, стає причиною непорозумінь, образ, а значить і конфліктів.

Однією зі значущих сфер активності особистості на етапі юності є міжособистісне спілкування. У цьому віці змінюється його зміст і загальна спрямованість, воно стає вибірковою, інтимною, виконує функцію головного, соціального полігону самоствердження і самовираження юнаків і дівчат. Процесу спілкування юнаків і дівчат з ровесниками властиві такі тенденції:

а) розширення сфери спілкування. Виявляється воно у збільшенні часу, який юнаки витрачають на спілкування (три-чотири години в будні, сім-дев'ять годин у вихідні), в суттєвому розширенні його соціального простору (серед найближчих друзів – колишні однокласники, ниніюнаки різних коледжів та вищих навчальних закладів), географії, в очікуванні спілкування (в активному пошуку його, постійній готовності до комунікативних контактів);

б) індивідуалізація (вибірковість) спілкування. Свідченням індивідуалізації стосунків є чітке відмежування їх суті від оточення, високі вибірковість у дружбі та рівень вимог до спілкування в парі [33].

У розширенні сфери спілкування реалізується потреба переживати нові враження, набувати новий досвід, відчувати себе у новій ролі, а також потреба у його вибірковості, самовиявленні та розумінні з боку інших. Задоволення цих проблем пов'язане з глибокими особистісними переживаннями юнаків.

Мотивами неформального спілкування у парії в групі є пошук найсприятливіших психологічних умов для комунікативної взаємодії, очікування співчуття і співпереживання, потреба у щирості та єдності у поглядах, самовираженні. Однак юнацька комунікативність часто буває егоцентричною, оскільки потреба у самовияві, розкритті своїх переживань домінує над інтересом до

почуттів і переживань іншого, що зумовлює взаємну напруженість у стосунках, незадоволеність ними. Все це стає причиною міжособистісних конфліктів в юнацькому середовищі

Розглядаючи міжособистісні конфлікти, слід визнати, що вони відбуваються саме в процесі спілкування. Причини таких міжособистісних зіткнень є достатньо багатоманітними. Дослідники розділяють їх на дві великих групи: 1) соціально-психологічні; 2) особистісні, тобто власне психологічні. До перших (соціально-психологічних) відносяться: втрати і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована рольова взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності і особистості іншої людини, напружені стосунки, прагнення до влади, психологічна несумісність [22].

До других слід віднести причини, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями учасників конфлікту: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, холеричний тип темпераменту, надмірна вираженість окремих рис характеру, психологічну несумісність людей, між якими виник конфлікт. Деякі психологи пропонують іншу класифікацію причин конфліктів. Вони розрізняють об'єктивні і суб'єктивні фактори міжособистісних конфліктів. Як і в першому випадку, тут говориться про несумісні, або протилежні (такі, що взаємно виключають один одного) інтереси, потреби, цілі, цінності, установки, сприйняття, оцінки, думки, способи поведінки.

Об'єктивні чинники створюють потенційну можливість для виникнення конфлікту. Наприклад, вакантна посада старости студентської групи може стати причиною конфлікту між двома студентами, якщо обидва претендують на цю посаду. Умовно об'єктивними також можна вважати суспільні (безособистісні) відносини, що склалися на момент початку конфлікту, між потенційними учасниками конфлікту, наприклад, їх статусно-ролеві позиції. Суб'єктивні чинники в міжособистісному конфлікті складаються на основі індивідуальних (соціально-психологічних,

фізіологічних, світоглядних і ін.) особливостей осіб. Ці чинники найбільшою мірою визначають динаміку розвитку і вирішення міжособистісного конфлікту і його результату[32].

У залежності від причин аналізують міжособистісні конфлікти відповідно до мотиваційної, когнітивної та діяльнісної сфер особистості.

Мотиваційні конфлікти – це конфлікти інтересів, тобто ситуації, що зачіпають цілі, плани, прагнення, мотиви учасників, які виявляються несумісними або суперечать один одному.

Когнітивні конфлікти – це ціннісні конфлікти, тобто ситуації, в яких розбіжності між учасниками пов'язані з суперечливими або несумісними уявленнями, які мають особливе значення. Система цінностей відображає те, що є для людини найбільш значимим, сенсороутворювальним в різних сферах її життя. У систему основних цінностей входять світоглядні, релігійні, моральні й інші значущі уявлення. Відмінності в цінностях не обов'язково ведуть до конфліктів. Але якщо ці відмінності впливають на взаємодію або люди починають зазіхати на цінності один одного, то це веде до зіткнень.

Рольові конфлікти – це конфлікти, пов'язані з діяльнісною сферою. Вони виникають через порушення норм і правил, які є невід'ємною частиною будь-якої взаємодії, її регуляторами, без яких вона виявляється неможливим. Норми можуть бути самі по собі зрозумілими (норми етикету) або бути результатом особливих домовленостей (правила внутрішнього розпорядку). Причини порушень можуть бути різного характеру. Мимовільні порушення пов'язані з необізнаністю, свідомі – з бажанням перегляду правил.

При аналізі міжособистісного конфлікту корисно виділити причинні фактори, які дозволять більш повно визначити зону розбіжностей і намітити шляхи вирішення.

У конфліктних ситуаціях стереотипи і негативні установки заглиблюють розкол між опонентами і ускладнюють врегулювання і вирішення міжособистісного

конфлікту. Нерідко причиною такого конфлікту стає непорозуміння (неправильне розуміння однієї людини іншої). Це відбувається через різні уявлення про предмет, факт, явище і т.д. Уявлення в людей бувають різні, деколи діаметрально протилежні, і цей факт треба приймати як цілком природне явище.

У міжособистісній взаємодії важливу роль виконують індивідуальні якості опонентів, їх особистасамеоцінка, саморефлексія, індивідуальний поріг толерантності, агресивність (пасивність), тип поведінки і ін. Існують поняття міжособистісної сумісності і міжособистісної несумісності. Сумісність припускає взаємне прийняття партнерів по спілкуванню і спільній діяльності. Несумісність – взаємне неприйняття (антипатія) партнерів, засноване на неспівпаданні соціальних установок, інтересів, характерів, темпераментів та ін. Міжособистісна несумісність може стати причиною емоційного конфлікту, який є найскладнішою і важко дозволяється формою міжособистісного протиборства[21].

У розвитку міжособистісного конфлікту необхідно враховувати також вплив соціально-психологічного середовища. Індивіди стикаються в міжособистісних конфліктах, захищаючи не тільки свої особисті інтереси. Вони можуть також представляти інтереси окремих груп, інститутів, організацій, трудових колективів і суспільство в цілому. У таких конфліктах напруження боротьби і можливості знаходження компромісів багато в чому визначаються конфліктними установками тих соціальних груп, представниками яких є опоненти.

Всі міжособистісні конфлікти, що виникають через зіткнення цілей та інтересів, можна умовно розділити на три основні види.

Перший – припускає принципове зіткнення, в якому реалізація цілей і інтересів одного опонента може бути досягнута тільки за рахунок утиску інтересів іншого.

Другий – зачіпає лише форму відносин між людьми, але при цьому не утискає їх духовних, моральних і матеріальних потреб і інтересів.

Третій – представляє уявну суперечність, які можуть бути спровоковані або помилковою (спотвореною) інформацією, або невірною інтерпретацією подій і

фактів[25].

Специфічними особливостями міжособистісних конфліктів є наступні:

1. Протиборство людей здійснюється за принципом "тут і зараз", безпосередньо, обличчям до обличчя, на основі особистісних мотивів;
2. У міжособистісних конфліктах виявляється весь спектр відомих причин: загальних і особистісних, об'єктивних і суб'єктивних і т. ін.;
3. У таких конфліктах суб'єкти взаємодії перевіряють свій характер, волю, здібності, інтелект і інші індивідуально психічні особливості;
4. Конфлікти відрізняються високою емоційністю і охопленням практично всіх сторін відносин між конфліктуючими суб'єктами;
5. Зачіпаються інтереси не тільки конфліктуючих, але і тих, хто безпосередньо пов'язаний з цими суб'єктами міжособистісними відносинами[41].

Єдина природа конфліктів різного рівня припускає наявність загальних атрибутивних ознак явища, що дають можливість дати його якісну специфіку.

Аналіз наявних визначень, описів при всій відмінності підходів дозволяє виділити як інваріантні наступні ознаки конфлікту:

1. Наявність суперечності (часто указується на несумісність) в цілях, інтересах, мотивах тощо.
2. Репрезентація даної суперечності в свідомості або усвідомлення наявності суперечності, несумісність цілей, інтересів.
3. Активність (у вигляді відповідних дій, "боротьби"), направлена на подолання цієї суперечності. Наприклад, суперечності пошуку, коли стикається новаторство з консерватизмом; суперечності групових інтересів, коли відстоюються тільки групові інтереси при ігноруванні загальних інтересів.
4. Суперечності, пов'язані з особистими, егоїстичними спонуками, коли користь,

кар'єризм пригнічують всі інші мотиви; суперечності очікувань, що не відбудуться; суперечності політичні (антисоціальні вчинки)[34].

Суперечності приводять до конфліктів тільки тоді, коли вони зачіпають соціальний статус особи, матеріальні або духовні цінності людей, їх престиж, моральну, етичну гідність особистості. Такі суперечності не тільки викликають негативну оцінку, але і супроводжуються різними емоційними афектами, такими як образа, гнів, презирство, обурення, страх. Емоції нерідко штовхають людину на боротьбу, і в цьому випадку замість суперечності виникає протисторова.

Таким чином, міжособистісний конфлікт – це усвідомлювана суперечність, яка характеризується протисторовою конфлікуючих сторін. Конфлікти виникають на ґрунті протилежності інтересів, соціальних установок і спрямованості особистості, залучених в конфлікт людей. При дослідженні конфліктів у міжособистісному спілкуванні молоді важливо виявити не тільки об'єктивні чинники виникнення конфлікту, котрі, як правило, можна відносно легко розпізнати шляхом спостереження або анкетування, а й суб'єктивні – дослідження яких можливо тільки за допомогою особистісних опитувальників, проєктивних методик.

1.4. Теоретичний аналіз методів профілактики конфліктів у студентській групі

Профілактика є одним з важливих способів керування конфліктами. Сьогодні немає чіткого розмежування понять профілактика конфліктів та "попередження конфліктів" і ці поняття доволі часто вживають як синоніми. Однак "профілактика конфліктів" - це ширше поняття, а попередження конфліктів є видом профілактики. Профілактика конфліктів - це така організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, яка спрямована на недопущення конфлікту або на мінімізацію ймовірності його виникнення. Профілактика конфліктів є не менш важливою, ніж уміння конструктивно їх вирішувати. За умови ефективної профілактики можна уникнути навіть найменших негативних наслідків, які можуть виникнути внаслідок конфлікту, який був вирішений конструктивно.

Попередженням конфліктів можуть займатися як суб'єкти соціальної взаємодії, так і спеціально підготовлені фахівці. Вчені виділяють чотири напрями, за якими потрібно проводити роботу з попередження конфліктів: 1) створення об'єктивних умов, які перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення та функціонування організацій; 3) усунення соціально-психологічних чинників виникнення конфліктів; 4) блокування особистісних чинників виникнення конфліктів. Здебільшого профілактику конфліктів треба здійснювати одночасно за всіма зазначеними напрямами[22].

Соціальна взаємодія має несуперечливий характер тоді, коли вона є збалансованою. Виділяють п'ять балансів, при порушенні яких може виникнути конфлікт.

1. Баланс ролей. У соціальній взаємодії її учасники можуть грати щодо один одного ролі старшого, рівного або молодшого за своїм соціальним статусом. Якщо партнери по спілкуванню приймають свої ролі, рольового конфлікту не виникає. Найвищий конфліктний потенціал має роль старшого, хоча вона часто для людини є психологічно найбільш комфортною. Найсприятливішою у плані попередження конфліктів є взаємодія з оточенням на рівних.

2. Баланс взаємозалежності у рішеннях та діях. Всі люди прагнуть свободи та незалежності. Однак наша свобода не має обмежувати свободи тих, хто поряд. Якщо одна людина відчуває надмірну залежність від іншої, це може викликати у неї дискомфорт, спровокувати конфліктну поведінку.

3. Баланс взаємних послуг. Упродовж життя кожна людина надає допомогу іншим людям і отримує допомогу від інших людей. Однак, якими б альтруїстичними почуттями не керувалась би людина, свідомо чи несвідомо вона фіксує послуги, які надала сама чи отримала від інших.

4. Баланс збитків. Людям властиве почуття помсти: якщо ми маємо збитки внаслідок дій інших людей, ми прагнемо також заподіяти певну шкоду тому, з чийої вини ми постраждали. Завдання збитків може зруйнувати взаємини і стати підґрунтям для виникнення конфлікту.

5. Баланс самооцінки та зовнішньої оцінки. У процесі соціальної взаємодії відбувається постійне оцінювання людьми один одного. Найбільш інтенсивно процес взаємооцінювання відбувається у діадах керівник-підлеглий, вчитель-учень.

6. Дж.Г. Скотт виділяє баланс відповідальності. На її думку, потенційно конфліктною є ситуація, у якій одна із сторін бере на себе занадто велику або занадто малу відповідальність. У першому випадку індивід, який взяв на себе зовелику відповідальність, може відчувати перевантаження, втому через необхідність виконувати додаткову роботу та відсутність підтримки. Якщо ж відповідальність занадто мала, може відчувати зменшення своєї значущості, залежність від інших та втрату індивідуальності. В обох випадках можуть виникнути почуття образи та роздратованості, які лежать у основі конфлікту[37].

Отже, однією з умов профілактики конфліктів є справедливий розподіл відповідальності. Психолог повинен володіти знаннями не лише того, що потрібно робити, а й того, як це робити. Технологія попередження конфліктів – це сукупність знань про способи, засоби, прийоми впливу на перед конфліктну ситуацію, а також послідовність дій опонентів і третіх осіб, у результаті яких вирішується суперечність.

Попередження конфлікту може бути: – частковим – нівелювання дії однієї з причин окремого конфлікту; – повним – нейтралізація усіх чинників, які лежать в основі конфлікту. Виділяють два рівні діяльності, що спрямована на попередження конфліктів: 1) загальносоціальний; 2) психологічний. Попередження конфліктів на першому рівні передбачає виявлення та усунення суттєвих економічних, соціальних, політичних чинників, які дезорганізують соціальне життя. З метою попередження негативних соціальних явищ потрібно послідовно проводити економічну, соціальну та культурну політику в інтересах усіх верств населення, зміцнювати законність та правопорядок, підвищувати культурний рівень суспільства. Психологічний рівень попередження конфліктів передбачає вплив на суб'єктивні чинники і здійснюється за допомогою психотерапії, психологічного консультування та соціально-психологічного тренінгу [24].

Вчені пропонують впливати на проблемну ситуацію таким чином: 1) впливати на власну поведінку; 2) впливати на психіку та поведінку опонента. Перший із зазначених напрямів реалізується шляхом застосування таких способів та прийомів: 1) вміння визначити, що спілкування стало передконфліктним, та «повернутися» з передконфліктної ситуації до нормальної взаємодії, а не піти на конфлікт. Ознаки загострення суперечки: міміка, почервоніння обличчя, жести, зміст, темп та тембр мовлення. 2) уміння розуміти партнера по взаємодії і не йти на конфлікт, не маючи впевненості в тому, що партнер правильно розуміє ваші мотиви; 3) терпимість до інших думок: потрібно поєднувати твердість щодо проблеми та м'якість щодо людей; 4) турбота людини про зниження своєї відносно стійкої тривожності та агресивності; знижувати власну тривожність та агресивність можна за допомогою аутогенного тренування, фізичних вправ, організації повноцінного відпочинку, підтримання сприятливого соціальнопсихологічного клімату в сім'ї, на роботі і т. ін. 5) керувати своїм актуальним психологічним станом, уникати передконфліктних ситуацій при перевтомі або надмірному збудженні: на конфліктність людини може впливати успішність виконання діяльності, спілкування з колегами, фізіологічний стан організму, погода і т. ін.; 6) у спілкуванні з оточенням треба бути внутрішньо готовим до розв'язання виниклих проблем шляхом співпраці, компромісу, уникання або поступок: соціальні суперечності не обов'язково вирішувати шляхом конфліктів; 7) під час спілкування з партнером потрібно хоча б зрідка усміхатися. 8) не треба очікувати від інших занадто багато; негативні емоції часто виникають внаслідок помітного та значущого незбігу реального розвитку подій з очікуваним. 9) спілкуватися з людьми, виявляючи щире зацікавлення у партнерові по спілкуванню, прагнути зрозуміти його точку зору та проблеми; 10) конфліктостійкість - здатність людини зберігати конструктивні способи взаємодії з оточенням всупереч впливу конфлікто-генних чинників. 11) не забувати про почуття гумору[17].

Впливу на поведінку опонента реалізується шляхом застосування таких способів та прийомів: 1) не вимагати від інших неможливого, враховувати той факт, що їхні здібності до виконання різних видів діяльності різняться; 2) не прагнути швидко, радикально, шляхом прямого впливу перевиховати людину. Доцільно,

зробивши людині щирий та заслужений комплімент, м'яко вказати їй на недолік, підкресливши, що з таким недоліком можна жити, але без нього вона стала б ще кращою. Тобто сформуванню у партнера прагнення самому виправити недолік, який заважає йому, а не вам; 3) у процесі спілкування важливо оцінювати актуальний психологічний стан партнера та уникати обговорення гострих проблем за умови високої імовірності агресивної реакції з боку партнера; 4) адекватній оцінці актуального психологічного стану партнера по спілкуванню сприяє знання законів невербальної передачі інформації за допомогою міміки, жестів, пози, рухів; 5) ефективний спосіб попередження конфліктів - своєчасна інформація оточення про порушення ваших інтересів;

6) стосовно захисту власних інтересів можна займати достатньо тверду позицію і відстоювати їх наполегливо, а стосовно опонента, його особистості доцільно зайняти по можливості м'яку позицію; 7) у процесі обговорення проблеми важливо не перебивати опонента, дати йому змогу висловитися; 8) бажано завчасно інформувати інших людей про ваші рішення, які зачіпають їхні інтереси; 9) з метою попередження конфліктів важливо не розширювати сфери протидії з опонентом, не збільшувати кількості обговорюваних проблем, не критикувати особистісні якості партнера по спілкуванню. Якщо потрібно вирішити кілька проблем, доцільно починати з найпростішої і поступово переходити до складніших; 10) не заганяти опонента у "глухий кут": якщо людина поставлена у безвихідне становище, принижена та зневажена, вона легко йде на гострі конфлікти, щоб зберегти свою честь та гідність; 11) встановити неформальний особистісний контакт з партнером по взаємодії; 12) під час спілкування бажано уникати крайніх, жорстких, категоричних за формою оцінок будь-яких аспектів обговорюваних проблем, а особливо позиції та особистості партнера[29].

Часто конфлікти виникають через критику. Для того, щоб вона була неконфліктогенною та конструктивною, потрібно знати правила критики та вміти без образ сприймати критику на свою адресу.

Слід зазначити, що з метою профілактики та більш конструктивного розв'язання конфліктів доцільним є проведення просвітницької роботи, спрямованої на поширення, популяризацію конфліктологічних знань, формування конфліктологічної

та конфліктної компетентності, а також на підвищення загальної комунікативної культури.

До об'єктивних умов запобігання конфліктам належать: створення сприятливих умов для життєдіяльності; справедливий і гласний розподіл матеріальних благ у колективі, організації; розробка правових та інших нормативних процедур вирішення типових конфліктних ситуацій; заспокійливе середовище, яке оточує людину.

Попередити негативні прояви конфлікту в студентському середовищі можна на основі реалізації соціальних і правових норм і технологій. Це стосується проведення комплексної державної молодіжної політики, яка повинна здійснюватися через взаємопов'язані цільові програми – освітню, трудову, сімейну, громадянську соціалізації.

Важливо враховувати вплив на процеси соціального розвитку молоді, духовних цінностей як добро, гуманність, емпатія, справедливість, толерантність, а також норм повсякденного і ділового етикету та правил спілкування. Загальне засвоєння цих норм, ціннісних орієнтацій дозволить молоді активніше брати участь у врегулюванні можливих конфліктів та успішно інтегруватись в суспільство.

Організація життєдіяльності суб'єктів соціальної взаємодії, яка спрямована на недопущення конфлікту або на мінімізацію ймовірності його виникнення називається профілактикою конфліктів.

Профілактика конфліктів є не менш важливою, ніж уміння їх вирішувати. За умови ефективної профілактики можна уникнути навіть найменших негативних наслідків, які можуть виникнути внаслідок конфлікту, який був вирішений.

Ефективними заходами профілактики й попередження конфліктів у закладі вищої освіти буде при дотриманні ряду певних передумов:

- знання загальних принципів управління в колективі та вмінням використовувати їх для аналізу конфліктних ситуацій;
- рівень загальнотеоретичних знань про сутність конфлікту, його причини, види й

етапи розвитку;

– глибина аналізу на теоретичній основі конкретної перед конфліктної ситуації, що в кожному окремому випадку виявляється унікальною й потребує особливого комплексу методів і засобів її улагоджування;

– міра відповідності обраних методів коригування небезпечної ситуації, що виникла, її конкретному змісту[37].

Для запобігання конфліктних ситуацій важливо створити сприятливий соціально-психологічний клімат у студентському колективі. Несприятливий психологічний клімат нерідко є причиною зниження ефективності праці, емоційні зриви й неконструктивну поведінку. Для формування сприятливого морально-психологічного клімату і для здійснення постійної профілактики педагогічних конфліктів, студентам, викладачам, адміністрації закладу вищої освіти важливо:

ураховувати особистісні особливості опонента;– витримувати оптимальну соціальну дистанцію у спілкуванні;– дотримуватися демократичного партнерського стилю спілкування;– застосовувати активне вербальне та невербальне спілкування й активне слухання;– підбирати коректну дипломатичну форму висловлювання;– вживати позитивні конструктивні стверджувальні висловлювання, які є результатом позитивного мислення, уникаючи негативних психологічно- лінгвістичних кліше;

здійснювати постійний контроль емоцій та економію власних емоційних ресурсів;

зважати на позитивні й негативні наслідки, результати від втручання;– відмовитися від погроз, психологічного тиску;

здійснювати постійний пошук компромісу на основі емпатії, толерантності та рефлексії[37].

Не менш значущим в освітньому процесі закладу вищої освіти є рекомендації: уникати несправедливої критики, не критикувати відсутніх; вказуючи людині на

помилку, необхідно почати з похвали й щирого визнання достоїнств людини; краще вказати на конкретні помилки, ніж говорити загальні фрази; критикувати конкретні дії, а не особистість загалом; критикуючи важливо пояснити, як можна виправити ситуацію.

Зрозуміло, що будь-якій особистості важко повністю відповідати всім тим вимогам, які висуваються до неї з огляду на ефективне запобігання конфліктів, толерантну взаємодію, безконфліктне спілкування з оточенням. Кожній людині по можливості слід оволодівати вміннями та навичками запобігання конфліктів, що сприятиме гармонізації особистісного життя людини, зростанню її взаєморозуміння з іншими людьми, а також поліпшенню психологічного клімату в колективі, підвищенню якості спільної діяльності [4].

Дієвим методом профілактики та запобігання конфліктів є своєчасне виявлення та правильне спілкування із конфліктними особистостями. Під конфліктними особистостями розуміємо тих індивідів, які звикли знімати свою напругу через суперечки та конфлікти. Це ті особистості, що часто мають багато комплексів, вони завжди невдоволені своїм соціальним становищем, статусом на робочому місці, вони агресивні і напружені.

Вагомою складовою роботи із профілактики конфліктів є безконфліктне спілкування. Результати соціологічних досліджень свідчать про те, що переважна кількість конфліктів є наслідком нетактовної поведінки учасників педагогічного процесу.

Якщо в колективі виникають конфліктні ситуації, значить, в ньому не створені умови для вдосконалення його організації і діяльності. Виникнення конфліктних ситуацій - явище закономірне, і в багатьох своїх проявах є однією з умов розвитку колективу, але разом з тим не можна забувати те, що будь-який конфлікт може сприйматися доброзичливо.

Під час конфлікту психологічний стан людини зазнає таких змін, що її

думки і почуття починають значно відрізнятися від її думок і почуттів у ситуаціях

повсякденного життя. Ці зміни, як правило, не усвідомлюються самою людиною і мають закономірний характер: підвищення рівня емоційної збудженості та напруги; зниження здатності до раціонального опрацювання інформації; підвищення рівня навіювання і, відповідно, зменшення ступеня критичного ставлення до себе, до конфліктуючих; пригнічення раціональних способів регуляції поведінки та почуття відповідальності за свої вчинки;

відчуття власної сили, могутності та анонімності своїх дій, самого себе.

Запобігати конфліктам і розв'язувати їх – справа нелегка, яка потребує відповідних методичних знань та вмінь. Оволодіння ними відбувається шляхом підвищення кваліфікації через науково-методичні семінари з підвищення

психолого-педагогічної майстерності, окремі теми яких присвячені побудові педагогічної взаємодії та проблематиці конфлікту [37].

Виходячи з цього, основу конфліктних ситуацій у студентській групі між окремими її членами становить зіткнення між протилежними інтересами, думками, цілями, різними уявленнями про спосіб їх досягнення. Особливу увагу при вирішенні міжособистісних конфліктів у студентському колективі слід приділяти викладачам, які безпосередньо працюють із ними. Однією з форм підвищення їхньої психологічної компетентності, ефективності діяльності щодо запобігання важким ситуаціям, які виникають в студентів, зокрема, це стосується і міжособистісних конфліктів, є психологічна консультація та психологічна служба, яка має діяти при університеті. Високої ефективності цієї форми можна досягти за умов взаємної довіри між психологом і педагогами [5]

Американський психолог К. Томас виділяє наступні п'ять основних способів розв'язання і регулювання конфліктів: – суперництво (конкуренція) як прагнення нав'язати іншій стороні рішення, яке є вигідним для себе, досягти задоволення своїх інтересів на шкоду іншому; – пристосування, використання стратегії ґрунтується на зниженні своїх домагань і прийнятті позиції опонента і, фактично, є принесенням у жертву власних інтересів заради іншого; – компроміс («золота середина»), коли обидві сторони поступаються у важливих для себе питаннях, аби досягти згоди у

розв'язанні конфлікту. Її ще називають «краще половина, ніж нічого»; – уникання (бездіяльність), коли учасник знаходиться у ситуації конфлікту, але не застосовує активних дій щодо його вирішення. Вона характеризується відсутністю як тенденції до кооперації, так і до досягнення власних цілей; – співпраця (проблемно-вирішальна стратегія) як створення учасниками конфлікту альтернативи, що повністю задовольняє обидві сторони і дозволяє здійснити пошук такого рішення, яке задовольнило б їх обох[28].

Є.А. Дурманенко визначає такі методи розв'язання і регулювання конфліктів: – когнітивні – чітке і конкретне з'ясування позицій, відносин, понять; забезпечення зворотного зв'язку; збирання додаткової інформації; – мотиваційні – прогнозування перспективи; спільне вирішення проблеми конструктивної конкуренції або кооперації; – діяльнісні – підвищення ефективності спільної діяльності; – організаційні – підвищення гнучкості системи і рольової динаміки [28].

Отже, конфлікт – це зіткнення на індивідуально-психологічному (студент – студент) або соціально-психологічному (група – окремих студент) рівнях конкурентних або несумісних потреб, мотивів, інтересів, дій, учинків, які супроводжуються почуттям душевного дискомфорту, емоційної напруги, тривожності, стресу, станом когнітивного дисонансу тощо. Оцінка ситуації в якості конфліктної дає підстави і зобов'язує діяти всіх тих, хто може і повинен запобігати конфлікту. Всі види конфліктів у студентів протягом навчання у закладі вищої освіти охоплюють ряд життєвих сфер особистості, це є невід'ємною частиною життя та важливим фактором для подолання життєвих труднощів.

Попередження міжособистісних конфліктів є одним з найважливіших завдань колективу, попередити конфлікт набагато легше, ніж конструктивно вирішити його. Профілактика міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат коледжу повинна вестися одночасно по всіх напрямках: створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; оптимізація організаційноуправлінських умов роботи студентів коледжу; блокування особистісних причин виникнення конфліктів; усунення соціально-психологічних причин виникнення міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат, проведення просвітницької роботи. Запобіганню конфлікту сприяє все, що

забезпечує збереження нормальних міжособистісних стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.

Висновки до розділу 1

У зарубіжній психології проблема конфліктів знайшла своє відображення в роботах представників різних наукових підходів: психоаналітичного (З. Фрейд, К. Юнг та А. Адлер); соціотропного (У. МакДугалл); етологічного (К. Лоренц); теорії групової динаміки (К. Левін, Д. Креч); фрустраційно-агресивного (Д. Доллард, Н. Міллер); поведінкового (А.Басс); соціометричного (Дж. Морено); когнітивного (Ф.Хайдер, Т. Ньюком). Найбільший внесок у дослідження саме міжособистісних конфліктів вніс, М. Дойч. У його теорії конфлікт описується як наслідок об'єктивного зіткнення інтересів. Він виділяє два типи взаємодії у міжособистісному конфлікті: конкуренція і кооперація.

В психологічній науці існує значна кількість теорій, які обґрунтовують конфліктну поведінку суто з психологічних позицій. Вчені, що були засновниками таких концепцій, не відкидали роль соціального середовища, в якому відбуваються всі процеси міжособистісної взаємодії.

Однак, на їх думку, соціальні фактори є не основними, вони підлягають контролю і детермінації з боку психології особистості. Їх позицію можна звести до наступного положення: якщо конфлікти виникають під дією соціальних чинників, отже їх можна певним чином контролювати, змінювати або попереджувати. На відміну від соціальних факторів, психологічні стримати неможливо, вони існують разом з людиною, залежать від її особистісної сфери, свідомості і навіть підсвідомості.

Дослідження конфлікту з погляду діяльнісного підходу уможливило формулювання понятійно-концептуальних схем міжособистісних конфліктів. Велику увагу приділено ролі суб'єктивного чинника виникнення конфлікту, виділено поняття конфліктної ситуації. У межах діяльнісного підходу сформувався чітке уявлення про суперечності предметно-ділового характеру, зумовлені особливостями спільної групової діяльності, як об'єктивної детермінанти міжособистісних конфліктів.

Більшість науковців вважають, що існування суспільства без конфліктів неможливе, оскільки конфлікт є невід'ємною частиною буття людей. Його вивчення стає все

більшою необхідністю для сучасного суспільства тому, що дає практичні навички його попередження чи розв'язання, якщо він уже виник.

Аналіз наукової літератури з розглянутої теми дав можливість встановити, що в наукових працях наявні напрацювання, які дають можливість ґрунтовно охарактеризувати підходи до вивчення конфліктів у студентському середовищі закладу вищої освіти. Для запобігання негативних наслідків потрібно вміти ефективно проводити профілактичні заходи в закладі. Вчасне попередження конфліктів допоможе зберегти сприятливу атмосферу в студентському середовищі.

Юнацький вік, властивий переважній частині студентства – це особливий момент розвитку, коли однаково динамічно наростає вразливість і розвивається потенціал особистості. Сферою виникнення міжособистісних конфліктів стає процес спілкування з ровесниками, для якого в цей період характерними є тенденції до розширення та індивідуалізації (вибірковості). В середовищі студентів постійно йде процес самоствердження в групі. В цей час на мотивацію їх поведінки великий вплив роблять темперамент, риси характеру і рівень вихованості. Дослідники указують, що студентів характеризує загострене почуття власної гідності, максималізм, категоричність і однозначність етичних критеріїв, оцінки фактів, подій, власної поведінки. Властиві цьому періоду раціоналізм і небажання приймати всі на віру створюють недовіру до старших, у тому числі і до викладачів вузів. До старших курсів міжособистісні взаємодії студентів набувають більш усвідомленого характеру, відбувається формування мікрогруп за принципом міжособистісної сумісності, в яких міжособистісні конфлікти стають рідкісним явищем.

Причини міжособистісних конфліктів поділяються на дві великих групи: 1) соціально-психологічні: втрати і спотворення інформації в процесі міжособистісної комунікації, незбалансована ролева взаємодія двох людей, відмінності в способах оцінки діяльності і особистості іншої людини, напружені відносини, прагнення до влади; 2) особистісні, тобто власне психологічні: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, тип темпераменту

Причиною міжособистісних конфліктів у студентів може виявитися перекручене сприйняття і розуміння ситуації, поведінка одного по відношенню до іншого, взаємне або однобічне нерозуміння, неправильне тлумачення намірів.

Особистісними передумовами щодо розбіжності з оточуючими можуть слугувати такі риси, як нетерпимість до недоліків інших, знижена самокритичність, імпульсивність, нестриманість у почуттях, що вкоренилися, негативні забобони, упередження стосовно тих чи інших людей. Конфліктуотворюючими якостями можуть стати схильність до агресивної поведінки, до підпорядкування собі інших, невихованість, відсутність внутрішньої духовної культури, неуважність, непошана до людей, користолобство, егоїзм, тобто такі риси характеру, які сформувалися як результат неправильного, однобічного виховання.

Попередження міжособистісних конфліктів є одним з найважливіших завдань колективу, попередити конфлікт набагато легше, ніж конструктивно вирішити його. Профілактика міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат коледжу повинна вестися одночасно по всіх напрямках: створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; оптимізація організаційноуправлінських умов роботи студентів коледжу; блокування особистісних причин виникнення конфліктів; усунення соціально - психологічних причин виникнення міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат. Запобіганню конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних міжособистісних стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру

У профілактичній роботі із запобігання конфліктам використовуються різноманітні види і методи психотерапії, у тому числі й активні методи на кшталт ігрових психотехнік, тренінгових психотех-нологій і аутотренінгів, методи групової психотерапії та ін.

Період навчання у вищому навчальному закладі – це період набуття знань, здобуття освіти, професійної кваліфікації, етап узгодження бажань, можливостей, активної

громадської діяльності, вибір орієнтацій з умовами та вимогами з боку суспільства. Цей період характеризується різноманіттям видів активності, більш розвиненою системою соціальних зв'язків та відносин.

Студентство – носій усіх основних характеристик та проблем молодіжного середовища. Через вікові особливості воно традиційно сприйнятливим, довірливим і водночас критично по відношенню до старого. Воно не має життєвого досвіду, схильне до максималізму, до збільшеної оцінки власної думки. У цей час формується власний світогляд, з'являється прагнення незалежності, індивідуальності, оригінальності.

РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Програма емпіричного дослідження

Враховуючи соціальну значимість, недостатню теоретичну розробленість та

складність проблеми конфліктів у студентському середовищі, виявленні психологічних особливостей розвитку конфліктів. Зважаючи на окреслені вище теоретичні викладки, нами було проведено дослідження, спрямоване на розкриття психологічних особливостей розвитку конфліктів у студентській групі.

Завдання дослідження:

1. Вибір методик дослідження.
2. Проведення емпіричного дослідження
3. Провести аналіз результатів дослідження.

Дослідження проводилося на базі ОНУ ім.І.І.Мечникова. У дослідженні взяли участь 75 студентів, що навчаються в університеті, у віці 17–20 років, у тому числі: 25 осіб – студенти 1-го курсу, 25 осіб – студенти 2-го курсу та 55 осіб – студенти 3-го курсу (на етапі 6-го семестру навчання).

2.2. Методи та методики дослідження

Методи дослідження: У процесі роботи використовувалися такі методи дослідження: теоретичний аналіз філософської, психологічної та педагогічної літератури з досліджуваної проблеми; психодіагностичні методики обстеження дітей, методи математичної статистичної обробки даних.

Методики дослідження

Методика діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі.

методикою “Чи конфліктна Ви особистість?” В.І. Рогова

Опитувальник Кеннета Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів».

Методика діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі.

Ця методика розроблена Т. Лірі в 1954 році і призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе та ідеальне «Я», а також для вивчення взаємин у малих групах. З її допомогою виявляється переважаючий тип ставлення до людей. Автор виділяє два фактори: «домінування- підпорядкування» і «дружелюбність-агресивність (ворожість)». Саме вони визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття.

Для встановлення зв'язків між показниками міжособистісних стосунків нами було

застосовано методи математичної статистики: непараметричний критерій Колмогорова-Смірнова для встановлення типу розподілу даних та критерій Пірсона для знаходження кореляційних зв'язків між змінними.

Опитувальник Кеннета Томаса “Визначення способів регулювання конфліктів”

Діагностика поведінки особи в конфліктній ситуації.

Для опису типів поведінки людей в конфліктах (точніше, в конфлікті інтересів) К. Томас пропонує застосовувану двомірну модель регулювання конфліктів, основними в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених в ситуацію, і напористість, для якої характерний акцент на власних інтересах. Виділяється п'ять способів регулювання конфліктів, позначених у відповідності з двома основними вимірами (кооперація і напористість):

1. Змагання (конкуренція) - прагнення досягти своїх інтересів в збиток іншому.
2. Пристосування - принесення в жертву власних інтересів заради іншого.
3. Компроміс - угода на основі взаємних поступок; пропозиція варіанту, знімає виниклу суперечність.
4. Уникнення - відсутність прагнення до кооперації і відсутність тенденції до досягнення власних цілей.
5. Співробітництво - учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

3.3. Аналіз результатів дослідження

Результати респондентів за методикою «Діагностика міжособистісних стосунків» Т.Лірі зазначені в таблиці 1

Таблиця 1

Кількісні показники щодо діагностики міжособистісних стосунків

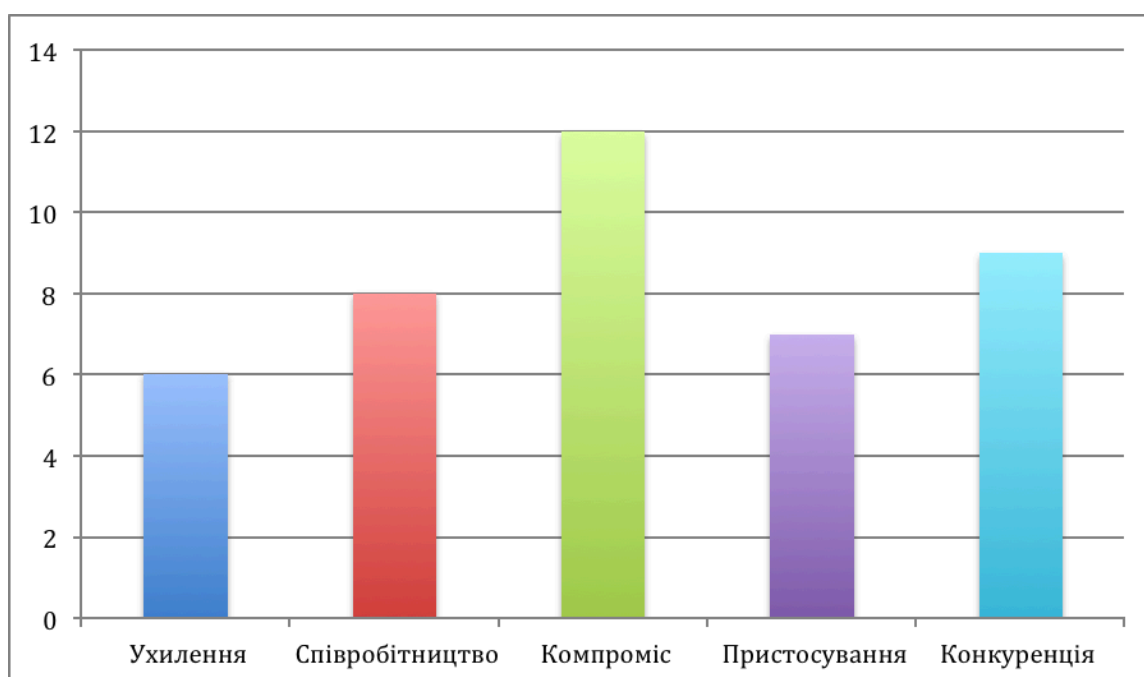
Шкали	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Авторитарний	15	40 %	10	28 %	11	39%
Підозрілий	8	23 %	6	19 %	22	57 %
Агресивний	5	16 %	14	38 %	17	4%
Егоїстичний	7	21 %	21	55 %	8	23%
Керований	15	40 %	13	36 %	8	23%
Залежний	3	12%	15	40 %	18	47%
Дружелюбний	17	45 %	11	31 %	8	23%
Альтруїстичний	3	12%	6	19 %	27	69%

Дані дослідження свідчать про те, що у студентів домінують: авторитарний та керований стилі міжособистісних стосунків та низький рівень егоїстичного та дружелюбного стилю міжособистісних стосунків.

Результати дослідження респондентів за методикою Кеннета Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів» подано на малюнку 1

Малюнок 1

Визначення способів регулювання конфліктів у студентів



Як показують дані у досліджуваних студентів більшість обирає компроміс та

конкуренцію як головні способи врегулювання конфлікту.

За методикою К. Томаса , що визначає ступінь конфліктності особистості в процесі діяльності, необхідно зазначити, що половина досліджуваних (50%) відрізняється середнім рівнем конфліктності, який є нормативним і характеризує респондентів цієї групи як особистостей, що здатні поєднувати цілі діяльності, умови та способи взаємодії з людьми (табл.2).

Таблиця 2

Рівні конфліктності студентської молоді

Рівні	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
К-ть досліджуваних		21 чол. (10%)	36 чол. (50%)	18 чол. (40%)	
Характер проявів	Патологія	Конформізм	Норма	Зона ризику	Патологія

40% опитаних притаманний високий рівень конфліктності, який свідчить про те, що студенти окресленого щабля сприймають більшість навчальних і життєвих ситуацій як особисто важливі, не докладаючи при цьому значних зусиль для їх успішного розв'язання, а тому досягнення такими юнаками успіху невисоке. Це так звана “зона ризику”, коли особистість має нахили частіше, ніж інші, звертатися до конфлікту в спілкуванні й взаємодії з оточуючими.

10% студентів мають низький рівень конфліктності, що характеризується високим ступенем конформізму особистості, який знижує успішність її взаємовідносин із навколишніми в ситуаціях, котрі потребують швидкого вирішення. Такі люди швидше за все погодяться з неправильними думками інших, аніж будуть відстоювати власну позицію.

Водночас із метою отримання більш об'єктивних даних про рівень конфліктності студентів було проведено дослідження за методикою “Чи конфліктна Ви особистість?” В.І. Рогова, результати якого відображені на мал. 2.

Малюнок 2

Рівень конфліктності у студентів



Як видно з мал. 1,

55% опитаних мають низький рівень конфліктності. Це означає, що такі юнаки тактовні й м'яккі, легко відходять від конфліктів, уникають критичних ситуацій під час навчання та вдома. Їх досить часто називають пристосованцями, бо вони не здатні відстояти свою точку зору й схиляються до думки інших.

37% респондентів відрізняється середнім рівнем конфліктності, який характеризує їх як конфліктних осіб. Утім, такі люди вдаються до з'ясування стосунків лише тоді, коли всі засоби виявилися вичерпаними. Вони твердо обстоюють власну думку, але не виходять за межі коректності, не використовують принижень у доведеннях, аргументах.

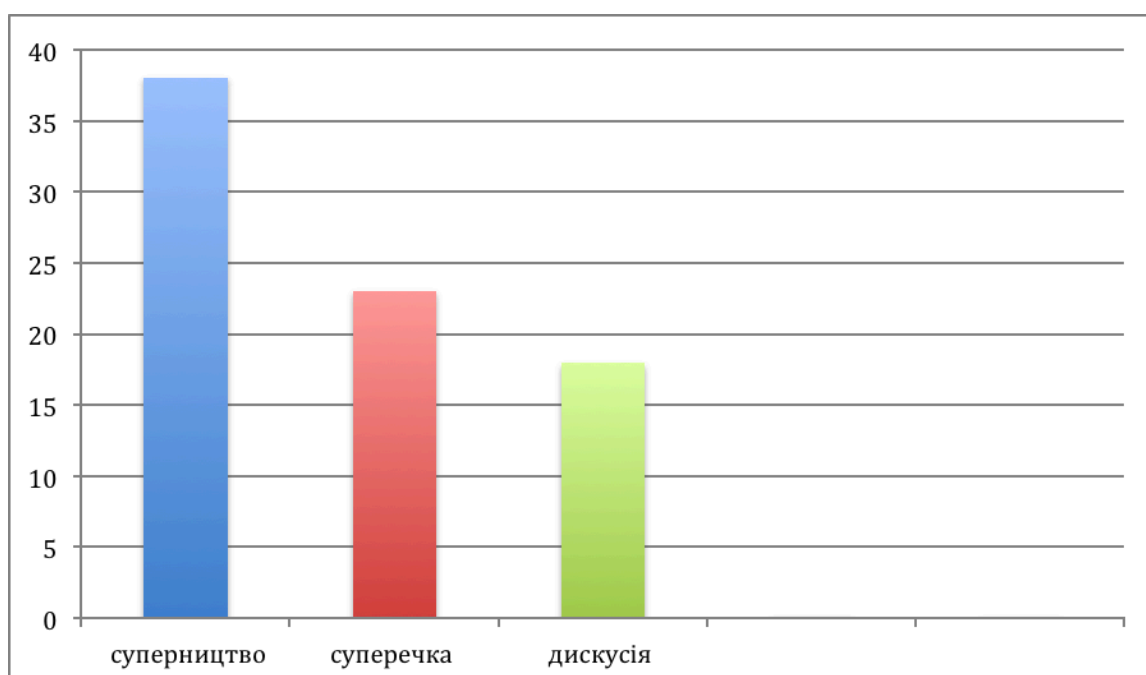
8% досліджуваних – із високим рівнем конфліктності. Це означає, що суперечливі ситуації, конфлікти – їхнє середовище, без якого вони не можуть жити.

Такі особистості люблять критикувати інших, але не сприймають критику на свою адресу. З цими людьми важко навчатися, а в подальшому – працювати, оскільки їх нестриманість і грубість відштовхує оточуючих.

Діагностика поведінки особи в конфліктній ситуації – опитувальник Кеннета Томаса «Визначення способів регулювання конфліктів».

Результати за опитувальником соціальних та психологічних чинників міжособистісних конфліктів

Питання : Які ви знаєте види конфліктів?



Щоб проаналізувати соціальні та психологічні чинники виникнення міжособистісних конфліктів в осіб юнацького віку, в опитувальнику було поставлене питання «Які соціальні чинники найчастіше , на вашу думку, можуть спричиняти міжособистісні конфлікти?»

Були отримані наступні результати:

Поведінкова влада 16%

Система управління 9%

- Соціальні норми 11%
- Соціальний статус людей 14%
- Соціальні ролі 9%
- Відмінності за рівнем культури 8%
- Відмінності за рівнем освіченості 13%
- Інформаційне забезпечення 11%
- Матеріальний статус 9%

За результатами дослідження більшість опитаних поєднують навчання з роботою, обирають поведінкову владу та відмінності за рівнем освіченості як головні чинники міжособистісного конфлікту. Працююча молодь обирає соціальний статус як головний чинник міжособистісного конфлікту. Юнаки, які здобувають освіту, обирають відмінності за рівнем освіченості та інформаційне забезпечення як головні чинники міжособистісного конфлікту.

Таблиця 3

**Результати опитування щодо виділення головних чинників
міжособистісних конфліктів**

Поведінкова влада	Соціальний статус людей	Інформаційне забезпечення	Відмінності за рівнем освіченості
16%	14%	11%	14%

На основі здійснення регресивного аналізу було виявлено, що існує достовірний прямий зв'язок між групою, в якій домінує авторитарний стиль міжособистісних

стосунків та групою, яка у конфліктах обирає співробітництво як спосіб урегулювання конфліктів ($R = 0,372$)

Причини виникнення конфліктів у колективах 1-го та 4-го курсів у відсотках такі:

22% респондентів найчастіше обирають егоїзм;

19% респондентів – агресію;

19% респондентів - хамство;

15% респондентів – заздрість;

14% респондентів – нав'язування порад;

11% респондентів – хвастощі.

Респонденти 1-го та 4-го курсу вважають, що здебільшого егоїзм, агресія та хамство є найчастішою причиною для виникнення конфліктів.

Способи вирішення конфліктних ситуацій у колективах 1-го та 4-го курсів такі:

42% респондентів найчастіше обирають компроміс;

23% респондентів – співпраця;

13,5% респондентів – ухилення;

13,5% респондентів – пристосування;

8% респондентів – суперництво.

Таким чином, що в колективах 1-го та 4-го курсів при вирішенні конфліктних ситуацій в основному застосовуються такі способи вирішення конфліктів як компроміс та співпраця.

Дослідження показало, що здебільшого конфлікти у групі між студентами виникають через егоїзм та агресію. Найчастіше в навчальній групі студенти думають тільки про себе, про свої оцінки і не думають про те, що одногрупники можуть мати

складність і їм потрібну допомогу. Деякі, в силу свого характеру, можуть різко висловитись у бік іншого, не подумавши про його почуття, забуваючи про те, що колектив – це єдине ціле і над стосунками в ньому треба працювати. Тому необхідно думати не лише про себе, а й про інших членів колективу. Слід слідкувати за своїми словами, не виявляти агресію та не бути егоїстом.

Для вирішення конфліктів використовуються такі стилі поведінки як компроміс і співпраця, що не може не тішити, оскільки ці два стилі є найбільш лояльними та ефективними.

Найчастіше конфлікт дозволяють самі учасники зіткнення, що дуже тішить, оскільки конфлікти не зачіпають усю групу цілком і швидко вирішуються. Такий стиль поведінки, як суперництво, студенти обирають найрідше.

На першому курсі нерідко залучається для допомоги у вирішенні конфліктів куратор групи, який є першим другом для першокурсників. З роками студенти вчаться справлятися зі своїми взаєминами у групі без нього, але конфліктів менше не стає.

Аналіз результатів опитування показав, що достовірної різниці між колективами студентів 1-го та 4-го курсів за наявністю та частотою конфліктів ($t_{\text{емп.}} = 0,54 < t_{\text{крит.}} = 2,011$ $\alpha = 0,05$) нами не виявлено. Ймовірно, це свідчить, що частота конфліктів однакова у двох різних досліджуваних групах, і з роками навчання міжособистісні конфлікти однаково виникають.

Практичні рекомендації щодо вироблення конфліктологічної культури в студентському віці.

Ефективним методом профілактики та попередження конфліктів на думку вчених є уникнення конфліктних типів: не прагнути будь-що домінувати; бути принциповим, проте не боротися лише заради принципів; пам'ятати, що прямолінійність - це добре, проте не завжди; частіше посміхатися (посмішка мало коштує, проте дорого цінується); пам'ятати, що традиції - це добре до певної міри; говорити правду потрібно, але це потрібно робити вміло; прагнути бути незалежним, але не самовпевненим; не перетворювати настирливість у надокучливість; не чекати

справедливості для себе, якщо ти сам несправедливий; не переоцінювати своїх здібностей і можливостей; не виявляти ініціативи там, де її не потребують; виявляти доброзичливість; виявляти витримку й спокій у будь-якій ситуації; реалізувати себе у творчості, а не в конфліктах.

Важливою умовою профілактики виникнення й ескалації конфліктогенів, як стверджують вчені, має бути підвищення психологічної культури та психологічної освіти, які сприятимуть: запобіганню застосування конфліктогенів у спілкуванні; самовдосконаленню сфери спілкування, оволодінню культурою спілкування та поведінки; самовдосконаленню особистості й позбавленню егоцентризму, агресивності та схильності до маніпулювання, підвищенню самооцінки, поваги до себе та інших; підвищенню стресостійкості та формуванню толерантності до фрустрації, "імунітету" на ситуативні та "комунальні" конфліктогени спілкування; формування в особистості усвідомлення й рефлексії чужих (але значущих для себе) і своїх конфліктогенів.

Висновки до розділу 2

За результатами емпіричного дослідження, запропонованих методик та оброблених результатів на основі пройдених методик було виявлено, що більшість юнаків і дівчат, які поєднують навчання з роботою, обирають поведінкову владу та відмінності за рівнем освіченості як головні чинники міжособистісного конфлікту. Працююча молодь обирає соціальний статус як головний чинник міжособистісного конфлікту. Юнаки й дівчата, які здобувають освіту, обирають відмінності за рівнем освіченості та інформаційне забезпечення як головні чинники міжособистісного конфлікту.

Також був виявлений зв'язок між групою, в якій домінує авторитарний стиль

міжособистісних стосунків та групою, яка у конфліктах обирає співробітництво як спосіб урегулювання конфліктів, та прямий зв'язок між групою, у якій виражені високі організаційні вміння та групою, яка у конфліктах обирає компроміс як спосіб урегулювання конфліктів.

Таким чином, як показали результати проведеного нами дослідження, переважна більшість студентів є неконфліктуючими особистостями, що є досить утішним фактом. На наш погляд, такі показники притаманні передусім юнакам старших курсів, що зумовлено їх адаптацією до навчання у ВНЗ, налагодженням стійких взаємовідносин із одногрупниками, серед яких вони знайшли справжніх друзів і товаришів.

Майбутні фахівці протягом 4-5 років перебування у виші ознайомились із різними видами навчально-професійної діяльності, звикли до викладачів і їх вимог до засвоєння академічних дисциплін. А тому, почувавши себе, в порівнянні з першим курсом, більш-менш комфортно в університеті, студенти вже не мають такого страху перед наставниками, як раніше, через що їм легше висловлювати власну думку, аргументовано обстоювати свою позицію.

Перед завтрашніми випускниками з'явилося багато нових обов'язків, при виконанні яких вони навчилися стримувати власні емоції, дослухатися до точки зору іншої людини, ставити себе на її місце. Якщо конфлікти і виникають, то вони мають здебільшого короткочасний характер, оскільки швидко вирішуються й забуваються.

Для того, щоб запобігти конфліктним ситуаціям, варто в першу чергу починати з себе, з виховання своєї особистості. Позбуття, нівелювання конфліктоутворюючих якостей – високої емоційності, імпульсивності, егоїзму, неухважності, упередженого ставлення до оточуючих, схильності до підпорядкування собі інших, до агресивної поведінки тощо є запорукою створення доброзичливої атмосфери дружньої прихильності в групі. Водночас запобіганню конфліктних ситуацій сприяє й цілеспрямована профілактична робота у вигляді застосування широкого спектру методів активного соціально-психологічного навчання – елементів мозкового штурму, ігрових, медитативних технік і т.п.

Основними рекомендаціями з профілактики виникнення конфліктів у

юнацькому віці є: не прагнути будь-що домінувати; бути принциповим, проте не боротися лише заради принципів; пам'ятати, що прямолінійність - це добре, проте не завжди; частіше посміхатися (посмішка мало коштує, проте дорого цінується); пам'ятати, що традиції - це добре до певної міри; говорити правду потрібно, але це потрібно робити вміло; прагнути бути незалежним, але не самовпевненим.

ВИСНОВКИ

Конфліктність молодіжного соціуму в сучасній Україні – особлива тема, актуальність якої стала очевидною нині. Своєрідність молодіжної конфліктності детермінується процесом глобальних перетворень, об'єктивним переходом до постіндустріального суспільства та пов'язаними з цим змінами у політичній, економічній, соціальній та духовній сферах життя. Визнання конфлікту невід'ємною властивістю молодіжного соціуму, зумовленим усім громадським життям, можна вважати значним кроком у сфері наукової думки.

Невизначеність майбутнього, включаючи матеріальний добробут, нерідко викликає у студентів стан тривожності, дратівливості, різні за глибиною та змістом міжособистісні конфлікти, оскільки зачіпає їхні корінні інтереси, соціальний статус,

престиж, впевненість у завтрашньому дні.

Науковий інтерес до проблеми конфлікту значно виріс за останні роки через підвищений загальний рівень конфліктності сучасного суспільства. Загальновідомим є факт існування різних підходів щодо визначення сутності поняття конфлікт, його природи, причин виникнення.

Зарубіжні і вітчизняні психологи оцінюючи причини підвищеної конфліктності молодих людей в студентському середовищі визначають, що в значній степені вона залежить від сфери їх самосвідомості. Значна кількість особистісних новоутворень в цьому віці залежить від розвитку Я-концепції юнака, сформованих вмій контролювати та регулювати свою поведінку і вчинки. Внутрішні позиції та критерії, які створює молода людина у своїй свідомості дуже часто входять в суперечності з таким же ідеалізованим, максималістським світом іншої особи студентського віку.

Причини, які пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями учасників конфлікту: оцінка поведінки іншого з точки зору неприпустимо низького рівня його соціально-психологічної компетентності (коли, наприклад, людина не уявляє собі, що є багато виходів з конфліктної ситуації), недостатня психологічна стійкість, погано розвинена здібність до емпатії, завищений або занижений рівень домагань, холеричний тип темпераменту, надмірна вираженість окремих рис характеру, психологічну несумісність людей, між якими виник конфлікт.

Недостатнє врахування викладачами психологічних особливостей студентів під час навчально-виховного процесу нерідко зумовлює невиправдані нервово-психічні проблеми молоді. Це вимагає здійснення конкретних заходів щодо профілактики негативних явищ у студентських колективах, своєчасного вирішення міжособистісних суперечностей і конфліктів. Адже під час навчання та спілкування студенти стикаються з багатьма проблемами, що зумовлюють зовнішні суперечності. Такі конфліктні переживання завжди пов'язані з сильним негативно забарвленим емоційним напруженням, відуттям внутрішнього дискомфорту. Тривале емоційне напруження негативно позначається на результатах навчання студентської молоді і нерідко призводить до різних форм агресивної поведінки, яка спрямована на інших. Крім того, якщо студент не може перебудувати свою поведінку відповідно до

конкретної ситуації, це може спричинити нервові виснаження й невроз.

Міжособистісні конфлікти мають свої особливості, які зводяться до наступного.1. У міжособистісних конфліктах протиборство людей відбувається безпосередньо, „тут і зараз”, на основі зіткнення їх особистих мотивів.2. У міжособистісних конфліктах виявляється весь спектр відомих причин: загальних і конкретних, об'єктивних і суб'єктивних.3. Міжособистісні конфлікти для суб'єктів конфліктної взаємодії є своєрідним "полігоном" перевірки характерів, темпераментів, прояву здібностей, інтелекту, волі та інших індивідуально-психологічних якостей.4. Міжособистісні конфлікти відрізняються високою емоційністю і поширенням на практично всі сторони відносин між конфліктуючими.5. Міжособистісні конфлікти зачіпають інтереси не тільки конфліктуючих, але і тих, з ким вони безпосередньо пов'язані або службовими, або міжособистісними відносинами.

Для того, щоб запобігти конфліктним ситуаціям, варто в першу чергу починати з себе, з виховання своєї особистості. Позбуття, нівелювання конфліктоутворюючих якостей – високої емоційності, імпульсивності, егоїзму, неуважності, упередженого ставлення до оточуючих, схильності до підпорядкування собі інших, до агресивної поведінки тощо є запорукою створення доброзичливої атмосфери дружньої прихильності в групі. Водночас запобіганню конфліктних ситуацій сприяє й цілеспрямована профілактична робота у вигляді застосування широкого спектру методів активного соціально-психологічного навчання – елементів мозкового штурму, ігрових, медитативних технік і т.п.

Основними рекомендаціями з профілактики виникнення конфліктів у юнацькому віці є: не прагнути будь-що домінувати; бути принциповим, проте не боротися лише заради принципів; пам'ятати, що пряmolінійність - це добре, проте не завжди; частіше посміхатися (посмішка мало коштує, проте дорого цінується); пам'ятати, що традиції - це добре до певної міри; говорити правду потрібно, але це потрібно робити вміло; прагнути бути незалежним, але не самовпевненим.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрійченко Г. І. Конфлікти та їх профілактика як умова успішної інтеграції студентської молоді в суспільство. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки. 2018. № 4. С. 17-22. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2018_4_5.
2. Беззубко Л. В. Управління трудовими конфліктами : навч. посіб. / Л. В. Беззубко, А. Г. Зюнькін, А. В.Калина. – К. : МАУП, 2004. – 256 с.
3. Березовська Л. І. Профілактика конфліктів у вищому навчальному закладі. Вісник Національного університету оборони України. 2015. Вип. 2. С. 34-40. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2015_2_7.
4. Бех І. Д. Виховання сучасної вузівської молоді / І. Д. Бех // Філософія освіти

- XXI століття: проблеми і перспективи: Зб. наук. праць. – К., 2010. – Вип. 3. – 520 с.
5. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2-х кн. / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади : наук. видання. – 280 с.
 6. Бохонкова Ю.О. Соціально-психологічна адаптація першокурсників до умов вищих навчальних закладів: монографія / Ю.О.Бохонкова; – Луганськ:Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля, 2011. – 199 с.
 7. Булах І.С. Психологія особистісного зростання підлітка : монографія / І.С. Булах. – К. : НПУ імені М.П.Драгоманова, 2003. – 340 с.
 8. Вікова психологія : підручник / за ред. проф. Г.С. Костюка. – К. : Рад. школа, 2006. – 268 с.
 9. Гарасимів Т.З. Особистість та проблеми її адаптації / Т.З. Гарасимів // Форум права. – 2009. – №3. – С.156-161
 10. Герасіна Л. М., Панов М. І., Осіпова Н. П. Конфліктологія : підручник для студентів вищих навчальних закладів / – Харків : Право, 2002. – 189 с.
 11. Гриневич Є.Г. Психотерапія, психопрофілактика та корекція психічних розладів у постраждалих внаслідок надзвичайних ситуацій: дис. д-ра мед. наук / Гриневич Євгенія Геннадіївна. – К., 2008. – 454 с.
 12. Джелалі В. О. Психологія вирішення конфліктів: Навчальний посібник. – Харків-Київ: Р. И. Ф., 2006. – 320 с.
 13. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.
 14. Дябел Л.І. Соціалізація студентів-першокурсників в умовах педагогічного університету: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Дябел Лариса Іванівна. – Київ, 2008. – 244 с.
 15. Загарницька І.І. Адаптація дитини: сутність, фактори, технології /

- І.І.Загарницька // Нова парадигма: журнал наук. праць; гол. ред. В. П. Бех. – К.; 2011. – Вип. 104. – С. 41-51.
- 16.Зверєва І.Д. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні : теорія і практика : монографія / І.Д.Зверєва. – К.: Правда Ярославичів, 2008. – 394 с.
- 17.Ізбаш С.С. Проектна діяльність як фактор соціально-професійної адаптації студентів педагогічного університету: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / С.С. Ізбаш. – Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. – К., 2007. – 20 с.
- 18.Камбур А.В. Соціальна адаптація особистості в суспільстві переходного типу: зміна ціннісних пріоритетів: дис... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Камбур Андрій Васильович / Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". – Запоріжжя, 2017. – 203 с.
- 19.Коберник Л. О. Проблема конфліктних форм поведінки в юнацькому віці / Л.О. Коберник / Тези доповідей учасників Міжнародної наук.-практ. Конференції «Методологія та технології практичної психології в системі вищої школи». К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова МОН України, Поліграф – Центр, 2009. – С. 84 – 85.
- 20.Коберник Л. О. Конфліктні форми поведінки та способи їх корекції в юнацькому віці /Л.О.Коберник // Актуальні проблеми психології.– Т.1:Організаційна психологія.Економічна психологія.Соціальна психологія. Ч. 21
- 21.Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
22. Кузікова С. Б. Теорія і практика вікової психокорекції : навч. посіб. / С. Б. Кузікова. – Суми : ВТД «Університетская книга», 2008. – 384 с.
- 23.Левківська Г.П. Адаптація першокурсників в умовах вищого закладу освіти / Левківська Г.П., Сорочинська В.С., Штифурак В. С. – К., 2000. – 102 с.

24. Левківська Г.П. Адаптація першокурсників в умовах вищого закладу освіти / Г.П. Левківська, В.Є. Сорочинська, В.С. Штифурак. – К., 2001. – 128 с.
25. Левківська Г.П. Адаптація першокурсників в умовах вищого закладу освіти: Навч. посібник / Левківська Г.П., Сорочинська В.Є., Штифурак В.С. – К.: Либідь, 2017. – 128 с.
26. Лисенко-Гелемб'юк К.М. Специфіка міжособистісного конфлікту в юнацькому віці // Збірник наукових праць: філософія соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Вид-во “Плай ЦІТ” Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2009. – Вип. 14. – Ч. 1. – С. 298–308.
27. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практична психологія конфлікту: – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
28. Лукашевич М.П. Адаптація. Виховні механізми і технології: навч.- метод. посібник / М.П. Лукашевич. – К.: ІЗМН, 2008. – 112 с.
29. Льовкіна О.Г. Відчуження людини у соціокультурному просторі: минуле і сучасність: Монографія. – К.: Вид.ПАРАПАН, 2006. – 148 с.
30. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості : монографія / Сергій Дмитрович Максименко – К.:ВидавництвоТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
31. Наконечна О.В. Робота наставника щодо профілактики конфліктів у студентській групі. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – Додаток 2 до Вип. 35, Том IV (16): Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». К.: Гнозис, 2015. С. 162–168.
32. Нагаєв В. М. Конфліктологія: курс лекцій: Навч. посібник / В. М. Нагаєв – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 198с.
33. Овчаренко Г.Е. Педагогічні умови адаптації студентів мистецькопедагогічної спеціальності у позанавчальній діяльності: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. пед. наук / Г.Е.Овчаренко. – Луганськ, 2005. – 20 с.
34. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К.:

- Либідь, 2004. – 576 с.
- 35.Онищук Л. А. Гуманізація освіти як основна детермінанта розвитку особистості/ Онищук Людмила Анатоліївна // Український педагогічний журнал. – К.; 2017. – с. 102-108. .
- 36.Особливості формування світоглядної позиції особистості в умовах дитячого об'єднання : монографія / Окушко Т.К., Безпалько О.В., Петрочко Ж.В., Чорна К.І. . – Кіровоград : "Імекс-ЛТД", 2013. – 260 с.
- 37.Петльована Л.Л. Педагогічні основи професійної адаптації студентів-економістів засобами новітніх інформаційних технологій: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Петльована Лілія Леонідівна. – Хмельницький, 2008. – 179 с.
- 38.Плотнікова О. Важливість вивчення індивідуальних особливостей першокурсників у період дидактичної адаптації / О.Плотнікова // Рідна школа. – 2001. № 10. – С.62-64.
39. Руденко О. О.Психологічні особливості міжособистісних конфліктів студентів. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2010. No7. С. 360-365. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apnvlop_2010_7_49.
- 40.Скібіцька Л.І. Конфліктологія: Навч.посібник для студентів навч.закладів. / Л. І. Скібіцька – К.: Центр учбової літератури , 2007. – 384 с.
- 41.Скотт Д. Конфлікти, шляхи їх подолання / Скотт Д. – Киев : Внешторгиздат, 2011. – 206 с.
- 42.Соціальна педагогіка. Навчальний посібник / За ред. А.Й. Капської. – К., 2000. – 264 с.
- 43.Сечка С. Проблема адаптації студентської молоді у громадських об'єднаннях та організаціях в педагогічній теорії 60-80-х років ХХ ст. / С.Сечка / Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : наук. зб. Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. – 2011. – Вип. 37. – С. 301-310.
- 44.Трухін І. О. Соціальна психологія спілкування: Навчальний посібник. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – 335 с.

45. Філософський словник соціальних термінів / [уклад. В. Андрущенко та ін.]. – Х.: Вид-во «Корвін», 2002. – 672 с.
46. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості. — Тернопіль: Економічна думка, 2000. — 198 с.
47. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів ви- щих навчальних закладів / Хміль В. Ф. - К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
48. Телегіна Д. М., Цимбал А. В, Шевчук О. А. Соціальні аспекти профілактики конфліктів в організації. Актуальні проблеми економіки і управління: Зб. наук. праць. К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського. Вип. 14. С.
49. Шеїна Л.О. Аналіз результатів адаптації студентської молоді / Л.О.Шеїна . – Вісн. Запоріз. нац. ун-ту : Педагогічні науки / гол. ред. Л.І.Міщик. – 2008. – № 1. – С. 252-256.
50. Язловецька О.В. Особливості адаптації студентів вищого навчального закладу / О.В.Язловецька // Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки / ред. В.В.Радул [та ін.]. – Кіровоград : КДПУ ім. В.Винниченка, 2011. – Вип. 93. – С. 206-210

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Текст опитувальника Соціально-психологічна адаптація (Роджерса-Даймонда) :

1. Відчуває незручність, коли вступає з ким-небудь в розмову.
2. Немає бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому любить змагання, боротьбу.
4. Пред'являє до себе високі вимоги. 42
5. Часто лає себе за зроблене.
6. Часто відчуває себе приниженим.
7. Сумнівається, що може подобатися кому-небудь з осіб протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди

9. Теплі, добрі відносини з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнута; тримається від усіх трохи в стороні.
11. У своїх невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не в силах хоч що-небудь змінити, всі зусилля марні.
14. На багато що дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила і вимоги, яких слід дотримуватися.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Любить мріяти - іноді прямо серед білого дня. Насилу повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: «застряє» на переживаннях образ, подумки перебираючи способи помсти.
19. Вміє керувати собою і власними вчинками, змушувати себе, дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.
20. Часто псується настрій: накочує смуток, нудьга.
21. Все, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі; зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого збігу народу буває трошки самотньо.
25. Зараз дуже не по собі. Хочеться все кинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай ладнає.
27. Всього важче боротися з самим собою.
28. Насторожує незаслужене доброзичливе ставлення оточуючих.
29. У душі - оптиміст, вірить у краще.
30. Людина неподатлива, вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний і судить їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують. 32. Зазвичай відчуває себе не провідним, а веденим: йому не завжди вдається мислити і діяти самостійно.
33. Більшість з тих, хто його знає, добре до нього ставиться, любить його.
34. Іноді бувають такі думки, якими не хотілося б ні з ким ділитися.
35. Людина з привабливою зовнішністю.

36. Відчуває себе безпорадним, потребує когось, хто був би поруч.
37. Приймавши рішення, слідує йому.
38. Приймає, здавалося б, самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе наче не в чому. 40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Всім задоволений.
42. Вибитий з колії: не може зібратися, взяти себе в руки, організувати себе.
43. Відчуває млявість; все, що раніше хвилювало, стало раптом байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Розлютившись, нерідко виходить з себе.
46. Часто відчуває себе скривдженим.
47. Людина поривчаста, нетерпляча, гаряча: не вистачає стриманості.
48. Буває, що бреше.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підбивають його.
51. На першому місці розум, а не почуття, перш ніж що-небудь зробити, подумає.
52. Те, що відбувається з ним тлумачить на свій лад, здатний на вигадувати зайвого ... Словом - не від світу цього.
53. Людина терпима до людей і приймає кожного таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною - привабливим як особистість, помітним.
56. Людина сором'язлива, легко ніяковіє.
57. Обов'язково потрібно нагадувати, підштовхувати, щоб довів справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, в чому б висловив себе, виявив свою індивідуальність, своє Я. 60. Боїться того, що подумують про нього інші.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, похвали: у тому, що для нього істотно, намагається бути серед кращих.
62. Людина, у якого зараз багато чого гідно презирства.
63. Людина діяльний, енергійний, сповнений ініціатив.
64. Пасує перед труднощами і ситуаціями, які загрожують ускладненнями.

65. Себе просто недостатньо цінує.
66. По натурі вожак і вміє впливати на інших.
67. Відноситься до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, напористий; йому завжди важливо наполягти на своєму.
69. Не любить, коли з ким-небудь псуються стосунки, особливо - якщо розбіжності загрожують стати явними.
70. Подовгу не може прийняти рішення, а потім сумнівається в його правильності.
71. Перебуває в розгубленості, все сплуталось, все змішалось у нього.
72. Задоволений собою.
73. Невдаха.
74. Людина приємний, що розташовує до себе.
75. Обличчям, може, і не дуже гарний, але може подобатися як людина, як особистість.
76. Нехтує осіб протилежної статі і не пов'язується з ними.
77. Коли потрібно щось зробити, охоплює страх: а раптом - не впораюся, а раптом - не вийде.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно б турбувало.
79. Вміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і ставлення до навколишнього світу.
81. Трапляється, що говорить про те, в чому зовсім не розуміється.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Стривожений, стурбований, напружений.
84. Щоб змусити хоч щось зробити, потрібно як слід наполягти, і тоді він поступиться.
85. Відчуває невпевненість в собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватися і обгрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, податлива, м'яка у відносинах з іншими.
88. Людина тлумачна, любить міркувати.
89. Інший раз любить похвалитися.

90. Приймає рішення і тут же їх змінює; зневажає себе за безвілля, а зробити з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чийсь допомогу. 92. Ніколи не спізнюється.
93. Відчуває відчуття скутості, внутрішньої несвободи.
94. Виділяється серед інших.
95. Не дуже надійний товариш, не в усьому можна покластися.
96. У собі все ясно, себе добре розуміє.
97. Комунікабельна, відкрита людина; легко сходиться з людьми.
98. Сили і здібності цілком відповідають тим завданням, які доводиться вирішувати; з усім може впоратися.
99. Себе не цінує: ніхто його всерйоз не сприймає; в кращому випадку до нього поблажливі, просто терплять.
100. Турбується, що особи протилежної статі занадто займають думки.
101. Всі свої звички вважає хорошими.

Ключ: № Показники Номер питання Норма 1 а

Адаптивність 4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98 (68-170)

б Деадаптивність 2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100 (68-170) 2 а

Прийняття себе 33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96 (22-52) 47

б Неприйняття себе 7, 59, 62, 65, 90, 95, 99 (14-35) 3 а

Емоційний комфорт 23, 29, 30, 41, 44, 47, 78 (14-35) б

Емоційний дискомфорт 6, 42, 43, 49, 50, 83, 85 (14-35)

Інтегральні показники:

- Адаптація: $A = a / (a + b) * 100\%$;
- Самоприняття: $S = a / (a + b) * 100\%$;
- Емоційний комфорт: $E = a / (a + b) * 100\%$;

