

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Соціально-гуманітарний факультет

Кафедра психології та соціальної роботи

Кваліфікаційна (бакалаврська) робота на тему:

**СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У
КОЛЕКТИВАХ ТА МЕТОДИ ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОГО
РОЗВ'ЯЗАННЯ/SCENARIOS OF INTERPERSONAL CONFLICT
DEVELOPMENT IN TEAMS AND METHODS OF THEIR
PSYCHOLOGICAL RESOLUTION**

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма «Психологія»

Освітній рівень вищої освіти – бакалавр

Виконала:

студентка групи ПС-42

Аршинова (Біда) Ірина Петрівна

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент

Кричківська Оксана Василівна

Тернопіль 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВАХ.....	7
1.1. Основні підходи до вивчення міжособистісних конфліктів у психологічній літературі	7
1.2. Соціально-психологічні чинники розвитку міжособистісних конфліктів у колективах.....	14
Висновок до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СЦЕНАРІЇВ РОЗВИТКУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВАХ.....	26
2.1. Діагностичні методики для вивчення сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах	26
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах.....	31
Висновок до розділу 2.....	40
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВАХ	41
3.1. Обґрунтування програми психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах	41
3.2. Психологічні рекомендації щодо розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку	47
Висновок до розділу 3.....	54
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ	62

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне суспільство перебуває в умовах соціальних, економічних та культурних трансформацій, що суттєво впливають на характер міжособистісної взаємодії людей. Динамічність змін, зростання невизначеності, інформаційне перевантаження та підвищений рівень стресу зумовлюють загострення соціальної напруги у різних сферах життєдіяльності. Особливо це проявляється у професійних та навчальних колективах, де люди змушені взаємодіяти в умовах обмежених ресурсів, відповідальності та різних індивідуальних очікувань. Колектив як соціально-психологічна спільнота виступає простором реалізації особистісного потенціалу, досягнення спільних цілей та задоволення потреб у спілкуванні й визнанні. Водночас саме в колективі виникають суперечності, які можуть перерости в міжособистісні конфлікти.

Зазначимо, що міжособистісні конфлікти є невід'ємною складовою соціальної взаємодії. Вони виникають унаслідок зіткнення інтересів, цінностей, ролей, очікувань і способів поведінки учасників спільної діяльності. У сучасних організаціях конфлікти можуть як стимулювати розвиток і оновлення, так і призводити до дезорганізації роботи, зниження продуктивності, погіршення психологічного клімату. Здатність конструктивно вирішувати конфлікти стає важливою компетентністю як окремої особистості, так і керівників колективів. Водночас недостатній рівень психологічної культури та відсутність навичок ефективної комунікації часто сприяють ескалації напруження.

Особливої значущості проблема міжособистісних конфліктів набуває в умовах підвищеної соціальної турбулентності, коли істотно зростає емоційна вразливість людей, посилюється тривожність і знижується толерантність до відмінностей. У таких обставинах навіть незначні розбіжності часто можуть перерости у тривалі конфліктні протистояння. При цьому колективи стають середовищем, де проявляються різні сценарії розвитку конфліктів – від латентного напруження до відкритої конфронтації або ж конструктивного діалогу. Розуміння цих сценаріїв є необхідною умовою для своєчасного психологічного втручання. Важливість дослідження зумовлена також потребою

практичної психології в ефективних інструментах профілактики та розв'язання міжособистісних конфліктів, адже останні, залишаючись невирішеними, можуть спричиняти професійне вигорання, зниження мотивації та плінність кадрів.

Наукові дослідження у сфері психології конфлікту (М. Дойч, О. Донченко, Г. Зіммель, Р. Каримова, Л. Козер, Я. Коломінський, К. Левін, Г. Ложкін, К. Лоренц, С. Міллер, М. Пірен, Н. Пов'якель, М. Робер, А. Смолл, В. Татенко, Т. Титаренко, К. Томас, Н. Чепелева та ін.) засвідчують, що перебіг конфлікту має певну логіку та етапність. Конфлікт не виникає раптово, а проходить через стадії зародження, усвідомлення, ескалації та завершення. Водночас кожен конфлікт має індивідуальну динаміку, зумовлену особистісними рисами-якостями й характеристиками учасників, специфікою їх соціальних ролей, рівнем згуртованості колективу та особливостями організаційного середовища. Саме тому важливо досліджувати не лише сам факт конфлікту, а й сценарії його розвитку. Поняття «сценарій розвитку конфлікту» дає змогу розглядати конфлікт як процес, що розгортається за певними моделями взаємодії. Одні сценарії ведуть до деструктивних наслідків, руйнування взаємин і зниження ефективності діяльності, а інші створюють можливості для конструктивних змін, оновлення норм взаємодії та зміцнення довіри між членами колективу.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, проблема сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах потребує подальшого комплексного осмислення. Часто увага дослідників зосереджується на окремих аспектах конфлікту, зокрема причинах, стилях поведінки або наслідках. Менш дослідженим залишається питання системного аналізу динаміки конфлікту як процесу, що має певні закономірності та варіативність розвитку. Крім цього, психологи, керівники та HR-фахівці стикаються з необхідністю діагностувати конфліктні тенденції та запобігати їх загостренню, тому важливо мати уявлення про типові сценарії розвитку конфліктів і механізми їх трансформації. Також зростає значення психологічної компетентності особистості у сфері управління

конфліктами. Формування навичок конструктивного спілкування, емпатії та саморегуляції сприяє зниженню деструктивності конфліктних ситуацій.

Таким чином, проблема сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах та методів їх психологічного розв'язання є соціально значущою, науково актуальною та практично затребуваною. Її дослідження сприятиме поглибленню розуміння закономірностей конфліктної взаємодії та підвищенню ефективності психологічної допомоги у сфері організаційних і міжособистісних відносин. Комплексний підхід до вивчення цієї проблеми дасть змогу поєднати теоретичні напрацювання з практичними рекомендаціями, спрямованими на гармонізацію взаємин у колективах. Важливість аналізованої проблеми, а також недостатність її висвітлення у соціально-психологічній літературі зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: **«Сценарії розвитку міжособистісних конфліктів у колективах та методи їх психологічного розв'язання».**

Мета дослідження – теоретичне та емпіричне дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах, а також обґрунтування методів їх психологічного розв'язання.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати основні наукові підходи до вивчення міжособистісних конфліктів у психологічній літературі.
2. Визначити соціально-психологічні чинники розвитку міжособистісних конфліктів у колективах.
3. Провести емпіричне дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах, здійснити кількісний і якісний аналіз результатів.
4. Розробити програму психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, а також сформулювати практичні рекомендації щодо попередження та конструктивного вирішення конфліктів з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку.

Об'єкт дослідження – міжособистісні конфлікти як складний поліаспектний соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості розвитку сценаріїв міжособистісних конфліктів у колективах як висококоорганізованих малих соціальних групах.

Методи дослідження:*теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблем міжособистісних конфліктів та їх розвитку у колективах; порівняння та класифікація теоретичних підходів до міжособистісних конфліктів та сценаріїв їх розвитку у колективах; моделювання сценаріїв розвитку та розв’язання конфліктних ситуацій у колективах; *емпіричні* – психодіагностичні методики (тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» (Г. Ложкін, Н. Пов’якель), опитувальник агресивності Басса-Дарки, методика дослідження стилю поведінки в конфлікті К. Томаса (адаптація Н. Грішиної)); *статистичні* – кількісний і якісний аналіз здобутих емпіричних даних, методи математичної статистики для обробки результатів дослідження.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про міжособистісні конфлікти в колективах як складний соціально-психологічний процес, що розгортається за певними сценаріями та має динаміку розвитку. У роботі систематизовано основні підходи до розуміння природи конфлікту, уточнено зміст поняття «сценарій розвитку міжособистісного конфлікту» та розкрито його структурні етапи, від виникнення суперечності до можливих варіантів її конструктивного або деструктивного завершення. Дослідження дає змогу конкретизувати роль особистісних, комунікативних і соціально-психологічних чинників у формуванні та ескалації конфліктної взаємодії, а також виявити взаємозв’язок між стилями поведінки учасників та характером перебігу міжособистісних конфлікту у колективах.

Практичне значення дослідження визначається можливістю застосування його результатів у діяльності практичних психологів, керівників колективів, HR-фахівців та фахівців соціальної сфери з метою попередження й конструктивного розв’язання міжособистісних конфліктів. Розроблена програма психологічного розв’язання конфліктів і сформульовані рекомендації можуть бути використані для оптимізації соціально-психологічного клімату в установах і організаціях, формування навичок ефективної комунікації, а також розвитку конфліктологічної компетентності та підвищення рівня емоційної саморегуляції учасників взаємодії. Матеріали дослідження доцільно застосовувати у тренінговій

роботі, консультатив-ній практиці, а також у процесі професійної підготовки майбутніх психологів.

Структура та обсяг дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний обсяг роботи складає 57 сторінок, загальна кількість сторінок – 70. Список використаних джерел налічує 57 позицій. Кількість додатків – 1.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВАХ

1.1. Основні підходи до вивчення міжособистісних конфліктів у науково-психологічній літературі

В сучасному суспільстві, яке характеризується високою динамікою соціальних змін, зростанням комунікативної інтенсивності та ускладненням міжособистісних взаємин, проблема конфліктів набуває особливої суспільної значущості. Конфлікти супроводжують практично всі сфери людської діяльності й можуть мати як конструктивний, так і деструктивний вплив на розвиток особистості та функціонування соціальних груп. У зв'язку з цим виникає необхідність теоретичного осмислення природи міжособистісних конфліктів, їх механізмів, причин і закономірностей формування та розвитку.

Конфлікт Г. Ложкін визначає як соціально-психологічне явище, що виникає у процесі взаємодії двох або більше осіб або груп, коли їхні інтереси, цілі або потреби виявляються несумісними, що породжує напруженість і прагнення впливати один на одного для відстоювання власної позиції. У цьому контексті конфлікт розглядається як динамічний процес, який охоплює як емоційні, так і когнітивні компоненти, що проявляються у взаємних діях та реакціях, спрямованих на вирішення суперечностей [47].

Визначення конфлікту В. Кушнірюка підкреслює його психологічну природу, описуючи його як процес взаємного зіткнення суб'єктивних оцінок, очікувань та ціннісних орієнтацій, що породжує внутрішню напруженість у

учасників та стимулює їх до активності з метою захисту інтересів. Конфлікт охоплює взаємодію когнітивних структур та емоційних станів, унаслідок чого виникають різні сценарії поведінки: від уникання та компромісу до протидії і конфронтації. Він має системний характер, впливаючи не тільки на окремих осіб, а й на соціальну групу в цілому, формуючи її внутрішню динаміку [24].

Конфлікт Р. Безпальча також визначає як складний соціальний процес взаємодії, у якому протилежні інтереси, погляди або потреби учасників призводять до напруженості та пошуку способів впливу на ситуацію для досягнення власних цілей. Він проявляється на різних рівнях, від індивідуального до колективного, його охоплює комунікативні, емоційні та поведінкові компоненти, що взаємопов'язані та взаємозумовлені. Конфлікт характеризується циклічністю та потенційною зміною форми та інтенсивності протягом часу, що визначає його сценарний розвиток [2].

І. Коваль підкреслює, що конфлікт є соціально-психологічною ситуацією, у якій зіткнення протилежних цілей або ціннісних орієнтацій викликає напруженість і активізацію поведінкових реакцій учасників. Конфлікт постає як процес взаємної адаптації та протидії, який охоплює етапи зародження, розвитку та завершення, а також може мати як позитивні, так і негативні наслідки для особистості та групи. Він є багатокomпонентним явищем, що охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти взаємодії, а також соціально-структурні чинники колективу. Усвідомлення природи конфлікту як багатовимірного процесу дає змогу розробляти цілеспрямовані психологічні стратегії для його профілактики, контролю та конструктивного вирішення [18].

Конфлікти у психологічній та соціальній практиці зазвичай поділяють на внутрішньоособистісні та міжособистісні, що відображає різні рівні прояву суперечностей. Внутрішньоособистісний конфлікт виникає всередині індивіда, коли його потреби, цілі, цінності або почуття суперечать один одному, створюючи психологічну напруженість і внутрішнє протиріччя. Такий конфлікт «може проявлятися у формі сумнівів, тривожності, емоційної нестабільності, нерішучості або самокритики, а його розв'язання часто вимагає усвідомлення власних пріоритетів, цінностей і внутрішніх ресурсів» [7, с. 201].

Міжособистісний конфлікт, навпаки, розгортається між двома або більше людьми, групами чи підрозділами, коли їхні інтереси, цілі або потреби вступають у суперечність, що призводить до напруженості у взаємодії. Цей тип конфлікту має соціальну природу і охоплює комунікативні, емоційні та поведінкові аспекти взаємодії, що можуть сприяти як ескалації, так і конструктивному розв'язанню суперечностей. Міжособистісні конфлікти є «більш помітними у зовнішньому середовищі, оскільки вони впливають на динаміку колективу, якість співпраці та психологічний клімат, а їх вирішення потребує активного використання стратегій комунікації, переговорів і психологічного регулювання» [55, с. 134].

Міжособистісний конфлікт О. Онисюк визначає як соціально-психологічну ситуацію, в якій два або більше індивідів вступають у взаємодію, що характеризується протилежними інтересами, цінностями або потребами, які неможливо одночасно задовольнити. Такий конфлікт супроводжується підвищенням емоційної напруженості, активацією поведінкових стратегій та мобілізацією когнітивних ресурсів учасників. Він проявляється у формі взаємних дій, спрямованих на захист власної позиції або вплив на поведінку іншого [30].

Визначення міжособистісного конфлікту М. Примуш підкреслює його психологічну складову як взаємодію суб'єктів, у якій виникають протиріччя між індивідуальними цілями, переконаннями та очікуваннями. Цей процес супроводжується переживанням негативних емоцій, таких як роздратування, тривога або невдоволення, що впливають на поведінку та комунікацію учасників. Як пише автор, міжособистісний конфлікт виступає соціально структурованим явищем, оскільки його перебіг залежить від ролей, статусу та взаємозв'язків учасників у колективі. Він має динамічний характер і здатний змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників [37].

Міжособистісний конфлікт В. Джелалі розглядає як процес взаємного зіткнення позицій, інтересів або очікувань учасників, який проявляється у поведінкових та емоційних реакціях. Він відображає нерозв'язані суперечності між людьми та стимулює пошук способів відстоювання власної точки зору.

Конфлікт охоплює як свідомі, так і підсвідомі механізми взаємодії, що формують сценарії його розвитку. Його наслідки можуть бути як негативними, так і позитивними, оскільки конфлікт здатний сприяти зміні соціальних норм, підвищенню рівня взаєморозуміння та розвитку особистісних навичок [40].

Є. Дубровська підкреслює, що міжособистісний конфлікт є соціально-психологічним процесом, у якому учасники намагаються реалізувати суперечливі цілі, що призводить до активізації стратегій впливу та протидії. Такий конфлікт охоплює комунікативні, емоційні та поведінкові компоненти, які взаємопов'язані і визначають динаміку взаємодії. Він характеризується багатфакторністю та контекстуальністю, оскільки його розвиток залежить від індивідуальних особливостей, соціальної структури групи та зовнішніх умов. Міжособистісний конфлікт може бути латентним або відкритим, а його наслідки відчуються як на індивідуальному, так і на колективному рівні [45; 7а].

Міжособистісний конфлікт В. Циба визначає як ситуацію, у якій взаємодія двох або більше людей супроводжується протиріччями щодо цілей, ресурсів або очікувань, що створює напруженість у групі. Він, за словами дослідниці, проявляється через поведінкові та емоційні реакції, які спрямовані на захист власних інтересів або на зміну поведінки іншого. Конфлікт має певну структуру та закономірності розвитку, що дає змогу його систематизувати та аналізувати. Його наслідки можуть бути як деструктивними, так і конструктивними залежно від обраних учасниками стратегій взаємодії [52].

М. Коць наголошує, що міжособистісний конфлікт є складним процесом взаємодії, який охоплює зіткнення протилежних інтересів, цінностей або поглядів, що породжує емоційне напруження та активну поведінку учасників. Конфлікт охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти, а його перебіг визначається індивідуальними характеристиками, соціальною структурою колективу та контекстом ситуації. Він має потенціал як для деструктивних наслідків, так і для розвитку взаєморозуміння та зміцнення колективних взаємин. Міжособистісний конфлікт відображає процес адаптації та протидії

учасників, які намагаються відстояти свої позиції та впливати на поведінку інших [47].

М. Пірен розглядає міжособистісний конфлікт як процес взаємного протистояння учасників, який виникає на основі несумісності їхніх цілей, потреб або ціннісних орієнтацій. Він супроводжується підвищеною емоційною напруженістю, активацією поведінкових стратегій та впливом на соціальну атмосферу у колективі. Конфлікт охоплює як внутрішньоособистісні механізми, так і зовнішні прояви у формі вербальної та невербальної взаємодії. Його перебіг характеризується етапністю та можливістю різних сценаріїв розвитку, що визначають його конструктивність або деструктивність [33].

Міжособистісні конфлікти є багатовимірним соціально-психологічним явищем і можуть класифікуватися за різними ознаками, що дає змогу краще розуміти їх природу та підбирати відповідні стратегії розв'язання.

Одним із основних критеріїв поділу є джерело конфлікту, що визначає такі його види, як конфлікти через розбіжності в інтересах, цінностях, цілях або потребах учасників. Конфлікти через розбіжності в інтересах виникають тоді, коли особи чи групи прагнуть реалізувати різні ресурси чи досягти взаємовиключних результатів, що створює напруженість у взаємодії. Конфлікти цінностей зумовлені різницею в моральних, культурних чи професійних орієнтаціях, що часто призводить до суперечностей у прийнятті рішень або поведінкових стратегіях. Конфлікти цілей з'являються, коли окремі члени колективу мають різні пріоритети щодо результатів діяльності, що може спричиняти непорозуміння та зіткнення позицій [37].

Іншим критерієм поділу є форми прояву конфлікту, які можуть бути відкритими або латентними. Відкритий конфлікт характеризується явними проявами протиріч – дискусіями, суперечками, сварками або іншими формами активної конфронтації. Латентний конфлікт перебуває у прихованій формі, коли суперечності існують, але не виявляються безпосередньо, що створює психологічну напруженість і може стати джерелом несподіваної ескалації [2].

За характером взаємодії учасників виділяють конструктивні і деструктивні конфлікти. Конструктивний конфлікт сприяє розвитку

взаєморозуміння, пошуку спільних рішень, підвищенню ефективності діяльності та зміцненню відносин у колективі. Деструктивний конфлікт веде до погіршення психологічного клімату, виникнення ворожості, зниження продуктивності та демотивації учасників [12].

Крім того, конфлікти можуть класифікуватися за тривалістю та масштабом прояву: короткочасні або ситуативні, що виникають у певний момент через конкретну ситуацію, та тривалі або системні, які існують протягом тривалого часу і пов'язані з глибинними протиріччями у колективі або між особами [18].

Види конфліктів за різними критеріями узагальнено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Види міжособистісних конфліктів за різними критеріями

Критерій поділу	Види конфліктів	Основні ознаки та приклади
Джерело конфлікту	Конфлікти інтересів	Виникають через суперечливі цілі або ресурси; приклад – двоє колег претендують на одне завдання
	Конфлікти цінностей	Пов'язані з різницею у моральних, культурних чи професійних орієнтаціях; приклад – різне ставлення до способу виконання проекту
	Конфлікти цілей	Виникають, коли члени колективу мають різні пріоритети у роботі; приклад – один прагне якісного виконання, інший – швидкого результату
Форми прояву	Відкриті	Явні прояви суперечностей: дискусії, сварки, конфронтації
	Латентні	Приховані суперечності, що створюють напруженість і можуть раптово ескалювати
Інтенсивність	Конструктивні	Сприяють пошуку спільних рішень, розвитку взаєморозуміння та зміцненню відносин
	Деструктивні	Призводять до погіршення психологічного клімату, ворожості, зниження продуктивності
Тривалість та масштаб	Короткочасні	Ситуативні конфлікти, що виникають у конкретний момент; приклад – непорозуміння на нараді
	Тривалі / системні	Довготривалі протиріччя, пов'язані з глибинними суперечностями у групі або між особами

Структура міжособистісного конфлікту відображає його внутрішню організацію та взаємозв'язок різних компонентів, що формують динаміку

конфліктної взаємодії. Вона, за словами В. Москаленка, охоплює декілька елементів, які визначають характер протиріччя та способи його розвитку.

Першим компонентом є суб'єкти конфлікту – особи або групи, які беруть участь у суперечці. Саме їхні інтереси, потреби, цінності та очікування створюють базу для виникнення конфлікту. Важливо враховувати індивідуальні особливості учасників, їхній соціальний статус, роль у колективі та психологічні характеристики, оскільки вони визначають поведінкові стратегії та способи взаємодії під час конфлікту.

Другий компонент – об'єкт конфлікту, через що виникає суперечність: цілі, ресурси, цінності, погляди або способи діяльності. Об'єкт визначає напрямок конфліктної взаємодії та стає орієнтиром для пошуку розв'язання.

Третім компонентом є суб'єктивне сприйняття та оцінка ситуації, що охоплює емоційні реакції, установки, очікування та інтерпретації учасників. Саме суб'єктивна оцінка визначає інтенсивність конфлікту та можливість його ескалації або конструктивного вирішення.

Четвертий компонент – поведінкові прояви конфлікту, які відображаються у діях та комунікації учасників: від вербальної аргументації та переговорів до відкритої конфронтації або уникання. Цей елемент є безпосередньо спостережуваним і дає змогу аналізувати динаміку конфлікту.

П'ятий компонент – результат конфлікту, який може мати конструктивний або деструктивний характер. Конструктивний результат сприяє пошуку компромісу, зміцненню взаємин та розвитку групової взаємодії, тоді як деструктивний веде до погіршення психологічного клімату, емоційної напруженості та зниження ефективності діяльності [28].

Динаміка розвитку міжособистісних конфліктів відображає процес їхнього зародження, наростання напруженості та можливих шляхів розв'язання або ескалації. Конфлікт формується поступово під впливом взаємодії суб'єктів, їхніх цілей, потреб і оцінок ситуації. На початковому етапі конфлікту зазвичай спостерігаються латентні суперечності, коли розбіжності існують, але не виявляються явно; учасники можуть відчувати внутрішню напруженість, сумніви або роздратування, що ще не виходить на поверхню взаємодії.

Наступним етапом є явна фаза конфлікту, коли протиріччя стають помітними у поведінці та комунікації: з'являються суперечки, непорозуміння, відкриті дискусії або конфронтаційні дії. В цей час формується характер взаємодії учасників, визначаються їхні стратегії захисту власних інтересів або впливу на іншого. Конфлікт може ескалювати, якщо напруженість зростає, або знижуватися, якщо сторони намагаються знайти компроміс.

На етапі кульмінації конфлікту спостерігається максимальна інтенсивність конфліктної взаємодії: емоційне навантаження найбільш високе, активізуються протидіючі поведінкові стратегії, підвищується ризик деструктивних наслідків. Саме на цьому етапі протікання конфлікту вирішальним стає вміння учасників конструктивно регулювати суперечності, а також наявність зовнішньої підтримки або психологічного втручання.

На заключному етапі конфлікту відбувається розв'язання або стабілізація: конфлікт може завершитися конструктивно, у вигляді компромісу, узгодження цілей, переосмислення позицій, або деструктивно, через тривале невдоволення, розрив взаємин, перетворення конфлікту на системну проблему в колективі [14].

Узагальнене визначення можна сформулювати так: міжособистісний конфлікт – це соціально-психологічний процес взаємодії двох або більше осіб, який виникає внаслідок несумісності їхніх інтересів, цілей, цінностей або потреб, супроводжується емоційною напруженістю, активацією поведінкових стратегій і формуванням різних сценаріїв розвитку. Він проявляється у відкритій або латентній формі, має циклічний характер і може мати як конструктивні, так і деструктивні наслідки для особистості та колективу. Усвідомлення природи та структури міжособистісного конфлікту дає змогу прогнозувати його перебіг, визначати причини та чинники ескалації, а також розробляти ефективні психологічні стратегії його попередження та розв'язання.

Отже, аналіз основних підходів до вивчення міжособистісних конфліктів у науково-психологічній літературі показує, що конфлікт розглядається як багатовимірне явище, яке охоплює психологічні, соціальні та поведінкові аспекти взаємодії людей. Різні автори підкреслюють значення індивідуальних

особливостей, соціальних ролей, ціннісних орієнтацій та когнітивних оцінок учасників як факторів, що визначають виникнення, перебіг та результати конфлікту. Разом із цим увага приділяється аналізу динаміки конфлікту, його етапності, форм прояву та потенційних сценаріїв розвитку, що дає змогу розуміти його як процес, а не лише як подію.

1.2. Соціально-психологічні чинники розвитку міжособистісних конфліктів у колективах

Сучасні умови суспільного розвитку характеризуються високим рівнем соціальних змін, інформаційного напруження та зростання вимог до ефективної командної взаємодії. Саме колективи є важливим середовищем професійної та соціальної реалізації, однак різноманітність цінностей, ролей, індивідуальних особливостей і стилів спілкування нерідко стає підґрунтям для виникнення конфліктних ситуацій. У зв'язку з цим виникає необхідність наукового обґрунтування соціально-психологічних чинників розвитку міжособистісних конфліктів у колективах, оскільки саме вони визначають динаміку взаємодії, рівень напруженості та можливі сценарії вирішення суперечностей.

Особливості міжособистісних конфліктів у колективах зумовлені специфікою групової взаємодії, взаємозалежністю учасників та соціально-психологічними умовами спільної діяльності. На відміну від конфліктів між окремими індивідами, колективні конфлікти проявляються у взаємодії різних суб'єктів, які займають різні соціальні ролі та володіють різним рівнем впливу. Це створює складну мережу взаємозв'язків, де протиріччя одного учасника можуть спричиняти ефекти ланцюгової реакції на інших членів групи. Через це міжособистісні конфлікти в колективах часто мають системний характер і можуть впливати на загальний психологічний клімат, продуктивність та ефективність роботи групи в цілому [16].

Важливою особливістю є наявність соціально-структурних чинників, які визначають розвиток конфлікту. До них належать організаційна ієрархія, розподіл ролей і відповідальності, формальні та неформальні правила взаємодії,

а також характер комунікації у колективі. Розбіжності в цих аспектах можуть провокувати непорозуміння, конкуренцію або змагання за ресурси, що підвищує ризик виникнення конфлікту. Крім того, колективний контекст формує очікування щодо поведінки учасників і способів вирішення суперечностей, що може як стримувати, так і стимулювати конфліктну активність [24].

Психологічна складова міжособистісних конфліктів у колективах також має свої особливості. Вона проявляється у взаємній оцінці намірів, мотивів і дій учасників, у формуванні стереотипів та упереджень, а також у посиленні емоційного напруження через груповий вплив. У колективах емоції одного учасника можуть передаватися іншим через процес соціального зараження, що сприяє швидкій ескалації конфлікту. Водночас взаємна підтримка та позитивна кооперація можуть пом'якшувати напруженість і сприяти конструктивному вирішенню конфліктних суперечностей [30].

Крім того, міжособистісні конфлікти у колективах відзначаються динамічністю та багатофакторністю сценаріїв розвитку. Вони можуть проходити через латентні і відкриті фази, мати різну інтенсивність та тривалість, а їхні наслідки залежать від поведінкових стратегій учасників і наявності ефективних механізмів регулювання. Особливість колективних конфліктів полягає в тому, що їхнє вирішення впливає не лише на окремих учасників, а й на соціально-психологічну стабільність групи, мотивацію, залучення та здатність до спільної діяльності. Усвідомлення цих особливостей є важливим для розроблення методів психологічного втручання та формування конструктивної культури взаємодії.

На основі аналізу наукових джерел (Г. Ложкін, Є. Юрківський, І. Моначин та ін. [25]) нами виокремлено такі соціально-психологічні чинники розвитку міжособистісних конфліктів у колективах (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Соціально-психологічні чинники розвитку
міжособистісних конфліктів у колективах**

Сутність чинника	Характеристика чинника	Прояв чинника у колективі
------------------	------------------------	---------------------------

Різниця в інтересах та цілях	Суперечності щодо розподілу ресурсів, завдань, ролей або пріоритетів	Двоє колег претендують на одне завдання або проект
Розбіжності у ціннісних орієнтаціях	Різне ставлення до професійних, етичних або культурних норм	Один член колективу прагне якісного виконання, інший – швидкого результату
Нерівність у соціальному статусі та ролях	Відмінності у формальному або неформальному впливі на колективні процеси	Молодший співробітник відчуває тиск через домінування керівника
Комунікативні проблеми	Низька якість взаємодії, непорозуміння, відсутність відкритого діалогу	Інформація передається частково, що призводить до помилок у роботі
Емоційні фактори	Напруженість, тривога, невдоволення або негативні емоції	Постійне невдоволення призводить до конфліктних суперечок
Групові установки	Стереотипи, упередження та очікування поведінки учасників	Поширення чуток або упереджене ставлення до нового співробітника
Організаційні умови	Структура колективу, розподіл відповідальності, правила взаємодії	Нечіткий розподіл обов'язків викликає конфлікти між відділами

Так, різниця в інтересах та цілях учасників є одним із ключових соціально-психологічних чинників розвитку міжособистісних конфліктів у колективах і проявляється у суперечностях щодо розподілу ресурсів, завдань, ролей та пріоритетів у спільній діяльності. Кожен член колективу має власні потреби, прагнення та інтереси, які визначають його поведінкові стратегії та ставлення до співпрацівників. У ситуаціях, коли інтереси різних учасників не збігаються або взаємовиключні, виникає потенційна напруженість, що стає передумовою для конфліктної взаємодії. Ця суперечність може проявлятися як на формальному рівні, пов'язаному з виконанням завдань, розподілом обов'язків або контролем ресурсів, так і на неформальному рівні, пов'язаному з особистими очікуваннями та прагненням до визнання або впливу у групі [28].

Однією з особливостей різниці в інтересах та цілях учасників є те, що вона має системний характер і впливає не лише на конкретних учасників, а й на колектив загалом. Конфлікти через різницю в інтересах можуть формувати ланцюгові ефекти, коли протиріччя між двома членами групи впливають на взаємодію інших учасників, змінюючи психологічний клімат та ефективність колективної діяльності. Такі суперечності проявляються у формі конкуренції за обмежені ресурси, змагання за важливі завдання або бажання отримати вищий

статус у групі. Кожна з цих ситуацій стимулює активацію індивідуальних стратегій поведінки, що може бути як конструктивним, так і деструктивним.

Конфлікти, пов'язані з різницею в інтересах та цілях, характеризуються високою динамічністю та здатністю ескалювати у разі недостатньої регуляції. На початковому етапі суперечності можуть залишатися латентними і проявлятися лише у прихованій напруженості або пасивній опозиції. Проте, за наявності провокуючих умов або підвищеного стресу, вони можуть переходити у відкриту форму, супроводжуючись дискусіями, суперечками, активною конфронтацією або навіть саботажем спільної діяльності. Водночас різниця в інтересах може стати джерелом конструктивної взаємодії, якщо учасники здатні до компромісу, діалогу та погодження пріоритетів [37].

Важливим аспектом є і те, що різниця в інтересах часто взаємопов'язана з розподілом ресурсів у колективі. Обмеженість часу, матеріальних засобів, інформації чи уваги керівництва може провокувати суперечки між учасниками щодо пріоритетності виконання певних завдань. Розподіл цих ресурсів може сприйматися як несправедливий, що підсилює емоційне напруження і негативно впливає на психологічний клімат у групі. У таких умовах конфлікти швидко набувають системного характеру, охоплюючи не лише безпосередніх учасників суперечки, а й інших членів колективу [47].

Крім того, різниця в цілях та інтересах визначає вибір поведінкових стратегій у конфлікті. Деякі учасники намагаються активно домінувати або відстоювати свої позиції, інші – уникати прямого протистояння або шукати компроміс. У залежності від ефективності комунікації, рівня соціальної підтримки та професійної компетентності, ці стратегії можуть як поглиблювати конфлікт, так і сприяти його конструктивному регулюванню. У колективах, де відсутні чіткі правила взаємодії та механізми координації, різниця в інтересах часто стає важливим джерелом тривалих протиріч і напруженості.

Одним із соціально-психологічних чинників, що сприяють виникненню міжособистісних конфліктів у колективах, є розбіжності у моральних орієнтаціях. Ціннісні та моральні орієнтації визначають систему пріоритетів, критерії оцінки подій та поведінки інших людей, а також підходи до прийняття

рішень у спільній діяльності. У випадку, коли учасники колективу мають різні цінності або етичні принципи, виникають суперечності, які часто проявляються у повсякденній взаємодії, прийнятті рішень та розподілі обов'язків. Такі розбіжності створюють потенційну напруженість, оскільки кожен член групи оцінює поведінку інших через призму власних моральних стандартів [52].

Особливістю розбіжностей у моральних орієнтаціях є те, що цінності та моральні орієнтації формуються під впливом особистісних рис, культурного середовища, соціального досвіду та професійної підготовки. У колективі можуть співіснувати учасники з різними підходами до роботи, ставленням до дисципліни, відповідальності або взаємоповаги, що збільшує ймовірність виникнення конфліктів. Розбіжності у ціннісних орієнтаціях особливо помітні у ситуаціях, коли необхідно приймати спільне рішення або погоджувати дії, адже різні стандарти оцінки визначають різні пріоритети та шляхи досягнення цілей.

I. Цимбалюк зазначає, що розбіжності у моральних орієнтаціях впливають на сприйняття учасників один одного та їхні взаємні очікування. Коли моральні та ціннісні орієнтації різко відрізняються, члени колективу можуть оцінювати дії колег як неправильні, аморальні або неетичні, що формує психологічну напруженість та негативні емоції. Внаслідок цього виникає підвищена конфліктність, яка проявляється у словесних дискусіях, суперечках, непрямому опору або навіть пасивній агресії. Розбіжності у ціннісних орієнтаціях часто ускладнюють процес узгодження спільних цілей та виконання завдань, оскільки учасники сприймають одну й ту саму ситуацію по-різному [53].

Важливим аспектом розбіжностей у моральних орієнтаціях є те, що вони можуть поєднуватися з іншими конфліктогенними факторами, такими як різниця у цілях, інтересах, соціальному статусі та комунікативні проблеми. Це створює складні сценарії розвитку конфлікту, де емоційна напруженість посилюється невідповідністю очікувань і норм поведінки. В умовах колективної взаємодії такі конфлікти мають тенденцію до ескалації, особливо якщо немає чітких правил регулювання, відкритого діалогу та механізмів узгодження позицій.

Нерівність у соціальному статусі та ролях також є одним із ключових соціально-психологічних чинників розвитку міжособистісних конфліктів у колективах. Соціальний статус і роль визначають положення учасника у структурі групи, його вплив на прийняття рішень, доступ до ресурсів та можливість реалізовувати власні інтереси. У випадках, коли рівень формального або неформального впливу різниться між членами колективу, виникають потенційні джерела протиріч, які можуть переростати у відкриті конфлікти. Відмінності у статусі та ролях створюють умови для порушення балансу влади та впливу, що часто стає підґрунтям суперечок та конкуренції [28].

Особливістю нерівності у соціальному статусі та ролях є те, що вони проявляються не лише на формальному рівні, визначеному посадою чи посадовими обов'язками, а й на неформальному, який пов'язаний із суб'єктивним впливом, авторитетом серед колег та здатністю формувати групові рішення. Нерівність у соціальному статусі може викликати почуття несправедливості або приниження у членів колективу з нижчим рівнем впливу. Це, у свою чергу, підвищує ймовірність виникнення негативних емоцій, недовіри та протидії ініціативам керівництва чи інших учасників. У таких умовах конфлікти учасників можуть носити як явний, так і прихований характер, поступово накопичуючи напруженість у колективі [52].

Різниця у ролях також є джерелом потенційних конфліктів, оскільки кожен учасник виконує конкретні функції та має власні очікування щодо своєї діяльності та взаємодії з іншими. У ситуаціях, коли обов'язки, відповідальність або повноваження розподілені нечітко, виникають суперечки щодо компетенцій, пріоритетів та контролю над результатами. Нерозуміння ролей або невідповідність очікувань часто провокують конфлікти між колегами, особливо якщо деякі учасники намагаються перевищити свої повноваження або навпаки уникати відповідальності. Такі розбіжності можуть ескалювати, якщо не існує чітких правил взаємодії та механізмів врегулювання суперечок [43].

Соціально-психологічний ефект нерівності у статусі також проявляється через взаємні оцінки та поведінкові очікування. Учасники з високим статусом

можуть демонструвати домінуючу поведінку, що сприймається іншими як тиск або пригнічення, а учасники з нижчим статусом – реагувати опором, ухиленням або пасивною агресією. Така взаємодія формує специфічний психологічний клімат, який впливає на ефективність групової діяльності та сприяє подальшій ескалації конфліктів. Крім того, нерівність у статусі може посилювати конкуренцію за ресурси, увагу керівництва або можливість впливати на важливі рішення, що додатково активізує конфліктогенний потенціал колективу.

До низки соціально-психологічних чинників розвитку міжособистісних конфліктів у колективах, які мають суттєвий вплив на взаємодію учасників групи, віднесемо і комунікативні проблеми. Якість комунікації визначає, наскільки ефективно учасники передають інформацію, обмінюються думками та координують спільні дії. Низька якість взаємодії, непорозуміння або відсутність відкритого діалогу формують сприятливі умови для виникнення конфліктів, оскільки інформаційні розриви і невідповідність очікувань посилюють напруженість. Комунікативні проблеми також можуть проявлятися у формі некоректного обміну інформацією, неправильного трактування намірів співробітників або невміння висловлювати власні думки та потреби [25].

Однією з особливостей комунікативних проблем є їх багатовимірність, яка охоплює вербальні та невербальні аспекти спілкування, а також організаційні та міжособистісні умови обміну інформацією. Вербальні комунікативні проблеми проявляються у неповному або нечітко структурованому викладі думок, використанні неясних термінів або двозначних висловлювань. Невербальні проблеми, такі як відсутність контакту очима, жестикуляція, міміка або тон голосу, що не відповідає змісту повідомлення, також можуть створювати непорозуміння і призводити до конфліктних ситуацій. Крім того, комунікаційна неповноцінність учасників може бути обумовлена психологічними бар'єрами, наприклад, страхом бути незрозумілим, невпевненістю у власних компетенціях або небажанням вступати у відкриту дискусію [2].

Відсутність відкритого діалогу та зворотного зв'язку у колективі значно ускладнює узгодження дій та спільних рішень. Коли учасники не отримують

своєчасної та адекватної інформації про очікування, зміни в завданнях або пріоритетах, вони можуть неправильно інтерпретувати дії колег, що провокує конфлікти. Невміння слухати, ігнорування думок інших та недостатнє врахування зворотного зв'язку посилюють соціальну напруженість і формують середовище, сприятливе для виникнення суперечок та образ. Відсутність конструктивного зворотного зв'язку також перешкоджає ефективному навчанні та адаптації учасників у колективі, що знижує загальну продуктивність групи.

Емоційні особливості учасників теж входять до соціально-психологічних чинників, що визначають розвиток міжособистісних конфліктів у колективах. Емоційний стан учасників безпосередньо впливає на їхнє сприйняття ситуацій, оцінку поведінки колег та готовність до взаємодії. Напруженість, тривога, невдоволення або інші негативні емоції створюють сприятливий ґрунт для ескалації конфліктів, оскільки вони підвищують чутливість до розбіжностей або непорозумінь. Емоційна напруга може проявлятися як у відкритих формах конфлікту, наприклад у словесних суперечках, так і в прихованих, таких як пасивна агресія, уникнення контактів або саботаж спільних дій [17].

Емоційні особливості учасників конфлікту мають як індивідуальний, так і груповий рівень прояву. Індивідуальні емоції окремих учасників можуть впливати на загальний психологічний клімат у колективі, формуючи атмосферу напруженості або, навпаки, підтримки та взаєморозуміння. Колективні емоційні процеси, такі як групова тривога або загальне невдоволення, здатні посилювати негативні взаємодії та стимулювати поширення конфліктних сценаріїв серед більшої кількості учасників. Емоційна контамінація, коли негативні емоції однієї особи передаються іншим учасникам чи членам групи, особливо значуща у згуртованих або динамічних командах, оскільки вона здатна швидко трансформувати локальне протиріччя у системний конфлікт.

Емоційні особливості також визначають поведінкові стратегії учасників у конфлікті. Особи з високим рівнем тривожності або емоційної нестійкості можуть уникати конфронтації, відчужуватися або демонструвати пасивно-агресивну поведінку. Інші учасники, навпаки, можуть активно відстоювати власні позиції, що іноді проявляється у надмірному домінуванні, критичності

або прямому протистоянні. Такі різні стратегії взаємодії підсилюють динаміку конфлікту і роблять його менш передбачуваним. Крім того, під впливом напруженості та тривоги учасники можуть приймати імпульсивні рішення, орієнтовані на короткострокову вигоду або захист власних інтересів, ігноруючи довгострокові цілі колективу [20].

Групові та колективні установки також відносяться до найважливіших соціально-психологічних чинників, що визначають розвиток міжособистісних конфліктів у колективах. Вони формуються як результат взаємодії учасників, історії спільної діяльності та культурних норм, які панують у групі. Стереотипи, упередження та очікування поведінки членів колективу створюють певну модель соціальної взаємодії, що впливає на оцінку дій інших учасників та формує стандарти прийнятної поведінки. Коли групові та колективні установки носять деструктивний характер або суперечать реальним потребам учасників, вони здатні підтримувати конфліктні сценарії, посилювати напруження та істотно ускладнювати процеси взаєморозуміння [30].

Особливістю групових та колективних установок є те, що колективні установки можуть діяти на підсвідомому рівні, визначаючи сприйняття ситуацій та поведінкові реакції членів групи без явного усвідомлення. Стереотипи часто формуються на основі попереднього досвіду або соціальних уявлень і впливають на очікування щодо ролей, компетентності та можливостей інших учасників. Упередження ж можуть проявлятися у суб'єктивному сприйнятті поведінки колег, у частковому або некоректному оцінюванні їхніх дій, що провокує конфлікти навіть у ситуаціях, де об'єктивних підстав для протиріч немає. Таким чином, групові установки здатні посилювати або стримувати напруженість у колективі залежно від свого характеру та спрямованості [37].

Колективні очікування також формують соціальні норми, які визначають, як учасники повинні діяти, що вони можуть говорити і як взаємодіяти у певних ситуаціях. Коли вказані очікування суперечать індивідуальним потребам або цінностям учасників, виникає потенційний конфлікт. Наприклад, в умовах високої формалізації та суворих правил групи члени колективу можуть

відчувати обмеження свободи та тиск на відповідність колективним нормам. Все це призводить до емоційного невдоволення, роздратування та істотно підвищує ймовірність конфліктної поведінки учасників [43].

Важливим соціально-психологічним чинником, що визначає виникнення та розвиток міжособистісних конфліктів у колективах, є організаційні умови. Вони включають структуру колективу, розподіл відповідальності, встановлені правила взаємодії та культуру управління. Правильно організована структура та чіткі правила взаємодії можуть сприяти згуртованості та ефективній роботі колективу, водночас відсутність таких елементів або їх невідповідність потребам групи створює сприятливий ґрунт для конфліктів. Невизначеність у посадових обов'язках або незрозумілі ролі учасників призводять до суперечностей, що стимулюють конкуренцію та взаємні претензії [29].

Структура колективу визначає, як розподіляється влада, відповідальність та контроль над ресурсами. У ситуаціях, коли структура є надто жорсткою, існує ризик створення формальних бар'єрів, що обмежують ініціативу та можливість впливати на процеси прийняття рішень. Це може провокувати роздратування, невдоволення або приховані форми опору серед членів колективу. З іншого боку, надмірно розпливчаста або неструктурована організаційна схема може призводити до плутанини у ролях, суперечностей у пріоритетах та непорозумінь, що також сприяє розвитку конфліктних ситуацій [33].

Розподіл відповідальності є важливим елементом виникнення та розвитку міжособистісних конфліктів у колективах. Нерівномірне навантаження, нечіткий розподіл обов'язків провокує відчуття несправедливості, роздратування та конкуренції серед учасників. Учасники, які відчують, що вони беруть на себе надмірну відповідальність або не отримують належного визнання, можуть демонструвати пасивно-агресивну поведінку, саботаж, ухилення від виконання завдань. Водночас недооцінка внеску окремих членів колективу знижує мотивацію та ефективність роботи, посилюючи соціальну напруженість.

Правила взаємодії та культура управління визначають допустимі форми поведінки, механізми вирішення суперечок та ступінь відкритості комунікації. Чітко визначені правила сприяють узгодженню дій, встановленню зрозумілих процедур і запобіганню конфліктам. Відсутність таких норм або їх невідповідність потребам колективу створює ситуації, де конфліктні дії можуть залишатися непоміченими або не регулюватися, що підсилює ескалацію суперечок. Культура управління, яка заохочує відкритий діалог, взаємну підтримку та конструктивне вирішення проблем, значною мірою знижує ймовірність виникнення деструктивних конфліктів [11; 51a].

Отже, аналіз соціально-психологічних чинників розвитку міжособистісних конфліктів у колективах дає змогу стверджувати, що їх виникнення та інтенсивність прояву визначаються поєднанням індивідуальних, групових, організаційних аспектів. Різниця в інтересах і цілях учасників, розбіжності у ціннісних та моральних орієнтаціях, а також нерівність у соціальному статусі та ролях створюють базу для потенційних протиріч і конкуренції. До цього додаються комунікативні проблеми та емоційні фактори, які посилюють напруженість і сприяють ескалації конфлікту. Важливу роль відіграють також групові установки та організаційні умови, що формують специфічну атмосферу взаємодії і можуть як стримувати, так і стимулювати конфліктні сценарії. Вказане підкреслює необхідність комплексного підходу до діагностики та врегулювання конфліктів у колективах, адже ефективне управління ними потребує врахування всіх рівнів соціально-психологічної взаємодії.

Висновок до розділу 1

1. Міжособистісний конфлікт – соціально-психологічний процес взаємодії двох або більше осіб, який виникає внаслідок несумісності їх інтересів, цілей, цінностей, потреб, супроводжується емоційною напруженістю, активацією поведінкових стратегій і формуванням різних сценаріїв розвитку. Він проявляється у відкритій або латентній формі, має циклічний характер і

може мати як конструктивні, так і деструктивні наслідки для особистості та колективу. У науковій літературі міжособистісний конфлікт розглядається як багатовимірне явище, яке охоплює психологічні, соціальні та поведінкові аспекти взаємодії. Різні автори підкреслюють значення індивідуальних особливостей, соціальних ролей, ціннісних орієнтацій та когнітивних оцінок учасників як факторів, що визначають виникнення, перебіг та результати конфлікту.

2. Визначено соціально-психологічні чинники розвитку міжособистісних конфліктів у колективах. Показано, що їх виникнення та інтенсивність прояву визначаються поєднанням індивідуальних, групових, організаційних чинників. Різниця в інтересах і цілях учасників, розбіжності у ціннісних та моральних орієнтаціях, а також нерівність у соціальному статусі та ролях створюють базу для потенційних протиріч і конкуренції. До цього додаються комунікативні проблеми та емоційні фактори, які посилюють напруженість і сприяють ескалації конфлікту. Важливу роль відіграють також групові установки та організаційні умови, що формують специфічну атмосферу взаємодії і можуть як стримувати, так і стимулювати конфліктні сценарії.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СЦЕНАРІЇВ РОЗВИТКУ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВАХ

2.1. Діагностичні методики для вивчення сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах

З огляду на те, що конфліктні процеси мають різні форми прояву та можуть розвиватися за різними сценаріями, особливої значущості набуває науково обґрунтований підхід до їх діагностики. Необхідність визначення

діагностичних методик для вивчення сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах зумовлена потребою отримання об'єктивних даних про психологічні механізми конфліктної взаємодії, індивідуальні, групові особливості учасників, а також чинники, що сприяють ескалації або конструктивному розв'язанню суперечностей. Використання валідних і надійних діагностичних інструментів дає змогу не лише поглибити теоретичне розуміння динаміки конфлікту, а й створити практичну основу для розроблення ефективних програм психологічного втручання та профілактики конфліктів у колективах.

Серед методик, які можуть бути використані психологами для дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у підліткових колективах, доцільно виокремити тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» (Г. Ложкін, Н. Пов'якель) [1], методику дослідження стилю поведінки в конфлікті К. Томаса (адаптація Н. Гришиної) [46] та опитувальник Басса-Дарки [47].

Хоча зазначені інструменти традиційно застосовуються для вимірювання конфліктності чи агресивності особистості, їх аналітичний потенціал дає змогу реконструювати типові траєкторії розвитку конфліктів у групі. Зокрема, результати тесту «Оцінка рівня конфліктності особистості» можуть бути інтерпретовані не лише як показник індивідуальної схильності до конфронтації, а як індикатор імовірності ініціювання певного сценарію – латентного напруження, відкритої ескалації або хронізації суперечності. У цьому контексті конфліктність особистості постає як чинник, що визначає стартову фазу конфліктного сценарію та інтенсивність його подальшого розгортання.

Методика дає змогу диференціювати учасників колективу за характером їх включення у конфліктні події, що є важливим для аналізу групової динаміки. У межах сценарного підходу доцільно розрізняти ситуативні та перманентні моделі включення у конфлікт. Ситуативний сценарій передбачає, що конфлікт виникає як реакція на конкретні обставини групової взаємодії, тоді як перманентний сценарій характеризується повторюваністю конфліктних епізодів за участю одних і тих самих осіб. Ситуативними передумовами конфліктного

сценарію можуть виступати незадоволеність актуальної потреби, почуття невизначеності, невпевненості, дезорієнтованість, втома, нестійкий настрій, підвищена збудливість, навіюваність, недостатня поінформованість та ін. У підліткових колективах такі стани часто пов'язані зі змінами статусу в групі, академічним навантаженням або труднощами соціальної адаптації. Перманентний сценарій, навпаки, відзначається відносною стабільністю конфліктної лінії поведінки, що може спричиняти формування стійких коаліцій та опозицій у групі.

Важливе значення для аналізу сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів має інтерпретація кількісних показників вказаного тесту. Загальний підсумковий показник може знаходитися в діапазоні від 14 до 42 балів. У межах сценарного аналізу ці дані дають змогу прогнозувати імовірну інтенсивність та тривалість конфліктної взаємодії. Показники 14–20 балів можуть відповідати сценарію мінімальної ескалації, коли суперечності вирішуються на ранніх етапах і не набувають деструктивного характеру. Діапазон 21–24 бали свідчить про рівень конфліктної активності нижчий за середній, що зазвичай пов'язано з помірною напруженістю та можливістю конструктивного діалогу. Результати 25–29 балів відображають середній рівень, при якому конфліктний сценарій може розвиватися хвилеподібно, переходячи від латентної фази до відкритої конфронтації. Показники 30–34 бали вказують на рівень вище за середній і пов'язані з ризиком швидкої ескалації суперечності. Значення 35–42 бали відповідають високому рівню, для якого характерна тенденція до продукування конфліктів, активного використання конфліктогенів спілкування та формування стійких деструктивних сценаріїв у колективі.

У процесі діагностичного вивчення сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у старшому підлітковому віці важливе місце посідає методика Томаса–Кілмана, яка дає змогу визначити типові моделі поведінки учасників у конфліктній ситуації та, відповідно, прогнозувати можливі траєкторії розгортання конфлікту в колективі. У контексті дослідження саме сценаріїв розвитку конфліктів ця методика розглядається не як інструмент вивчення

окремих психологічних чинників, а як засіб аналізу послідовності взаємодій, які формують різні шляхи ескалації або конструктивного завершення конфліктної ситуації. У старшому підлітковому віці, коли групова приналежність та статусні позиції набувають особливого значення, вибір стилю поведінки у конфлікті безпосередньо впливає на те, яким буде подальший розвиток міжособистісних відносин у колективі. Саме тому діагностика стилів поведінки дає змогу ідентифікувати типові сценарії взаємодії, що повторюються у груповій динаміці.

Для опису типових способів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами якої є кооперація, що відображає ступінь орієнтації на інтереси інших учасників, і напористість, що характеризує рівень відстоювання власних інтересів. У межах цієї моделі виділено п'ять основних форм поведінки: змагання (конкуренція), пристосування, компроміс, уникнення та співпраця. З позицій дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів ці стилі можна розглядати як різні траєкторії розгортання конфліктної взаємодії у підліткових колективах. Наприклад, вибір конкуренції може запускати сценарій швидкої ескалації та поляризації позицій, тоді як співпраця сприяє трансформації конфлікту у процес спільного пошуку рішень. Таким чином, діагностика стилів поведінки дає змогу прогнозувати не лише індивідуальні реакції підлітків, а й динаміку міжособистісних процесів у групі.

У своєму опитувальнику К. Томас описує кожен із п'яти можливих варіантів поведінки 12 судженнями про дії індивіда у конфліктній ситуації. Тест складається із 30 пар висловів, що репрезентують різні варіанти поведінки у конфлікті, і передбачає вибір одного з варіантів – А або В. У разі, якщо обидва варіанти здаються нетиповими, випробуваний обирає той, яким він скористався б з більшою імовірністю. Ця процедура дає змогу фіксувати домінантні поведінкові тенденції, які відображають потенційні сценарії розвитку конфліктів у колективній взаємодії підлітків. Методика може застосовуватися як індивідуально, так і у груповому форматі, що особливо

важливо для аналізу колективних сценаріїв, де поведінка одного учасника впливає на реакції інших.

К. Томас зазначає, що у випадку уникнення конфлікту жодна зі сторін не досягає успіху, що в межах сценарного підходу може означати збереження латентної напруженості та ймовірність повторного виникнення конфлікту. Поведінкові моделі конкуренції, пристосування і компромісу характеризуються частковим або одностороннім задоволенням інтересів, що формує сценарії тимчасового врегулювання із ризиком подальшої ескалації. Лише співпраця створює умови для сценарію конструктивного завершення конфлікту, коли обидві сторони отримують позитивний результат. Таке трактування дає змогу використовувати результати діагностики не лише для опису поведінки окремого підлітка, а й для аналізу групових закономірностей розвитку конфліктів.

Опитувальник Басса-Дарки традиційно розглядається як одна з найбільш популярних у зарубіжній психології методик дослідження агресії та конфліктності, проте в контексті вивчення сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у підліткових колективах його діагностичний потенціал набуває ширшого змісту. Згідно з поширеними уявленнями, агресія є одним із способів реагування на складні, фруструючі ситуації, які викликають психічне напруження. У межах колективу такі ситуації можуть бути пов'язані з боротьбою за статус, визнання, лідерство або групову підтримку. Тому результати опитувальника дають змогу реконструювати типові лінії розвитку конфлікту – від прихованої напруженості до відкритої ескалації.

Опитувальник складається з 8 субшкал, які автори вважають важливими показниками агресії, і саме ця багатовимірність дає можливість аналізувати різні сценарні моделі конфліктної поведінки. Зокрема, фізична агресія (прямий напад) – використання фізичної сили проти іншої особи – може свідчити про сценарій відкритої конфронтації, що швидко переходить у гостру фазу протистояння. Непряма агресія, яка охоплює як обхідні форми впливу (злі плітки, жарти), так і невизначені вибухи гніву (крик, тупання ногами, биття кулаками по столу), відображає сценарій латентної ескалації, коли конфлікт

поширюється через неформальні канали комунікації. Схильність до роздратування демонструє готовність до імпульсивного реагування, що може прискорювати перехід від ситуативної суперечності до стійкого конфліктного протистояння. Негативізм як опозиційна форма поведінки, спрямована проти авторитетної особи чи керівника, формує сценарій групового опору, який у підлітковому колективі часто пов'язаний із кризою авторитетів.

Такі показники агресивності, як образа та підозрілість, дають змогу ідентифікувати сценарії хронізації конфлікту. образа, що охоплює заздрість і гнів, може зумовлювати накопичення невдоволення та формування коаліцій на основі спільного негативного ставлення. Підозрілість відображає установку на очікування шкоди з боку інших, що сприяє інтерпретації нейтральних дій як ворожих і підтримує напруженість у групі. Вербальна агресія, яка проявляється через сварки, крик, погрози або лайку, виступає індикатором сценарію відкритої словесної конфронтації. Восьмий індекс – почуття провини – має значення для аналізу завершальних фаз конфлікту, оскільки може свідчити про внутрішню переоцінку власної поведінки та потенційну готовність до відновлення взаємин.

Методика складається із 75 тверджень, на які підліток відповідає «так» чи «ні». За кількістю збігів відповідей із ключем підраховуються індекси різних форм агресивних і ворожих реакцій. У межах сценарного підходу важливим є не лише визначення окремих показників, а й аналіз їх поєднання. Підсумовування індексів 1, 2, 7 утворює загальний індекс агресивності (ІА), який може відображати інтенсивність потенційної ескалації конфлікту. Поєднання індексів 1, 3, 7 дає змогу оцінити рівень агресивної мотивації, що визначає активність учасника у конфліктному сценарії. Підсумовування індексів 6 і 5 формує індекс ворожості (ВЕРБ), який характеризує тривалість та глибину негативного ставлення у взаємодії. Об'єднання показників «ІА» і «ВЕРБ» дає змогу оцінити загальну спрямованість розвитку конфлікту – конструктивну або деструктивну. Фізична агресія, непряма агресія, роздратування і вербальна агресія формують сумарний індекс агресивних реакцій, тоді як образа і підозрілість утворюють індекс ворожості. Саме така

структуризація показників забезпечує можливість комплексного аналізу конфліктних сценаріїв у підлітковому колективі.

Отже, діагностичні методики для вивчення сценаріїв розвитку між-особистісних конфліктів у колективах є важливим інструментом комплексного аналізу динаміки конфліктної взаємодії, оскільки дають змогу виявляти не лише окремі прояви поведінки учасників, а й типові траєкторії виникнення, ескалації та завершення конфліктів. Використання таких методик, як тест «Оцінка рівня конфліктності особистості», методика Томаса–Кілмана та опитувальник Басса-Дарки, дає можливість простежити закономірності розвитку конфліктних ситуацій у колективному середовищі, визначити домінантні моделі взаємодії та прогнозувати ймовірні наслідки конфліктів.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах

Емпіричне дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах проводилося у восьми класах закладу загальної середньої освіти «Тернопільська загальноосвітня школа №16 імені Володимира Левицького». Використано низку ефективних психодіагностичних методик: тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» Г. Ложкіна, Н. Пов'якель, методику діагностики стилю поведінки в конфліктній ситуації Т. Кілмана та опитувальник агресії Басса-Дарки. Загальний обсяг вибірки склав 86 учнів.

Для дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах старшого підліткового віку було використано тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» (Г. Ложкін, Н. Пов'якель), показники якого інтерпретувалися не лише як індивідуальні характеристики учасників, а насамперед як індикатори ймовірних сценаріїв розгортання конфліктної взаємодії у груповому середовищі (рис. 2.1.).

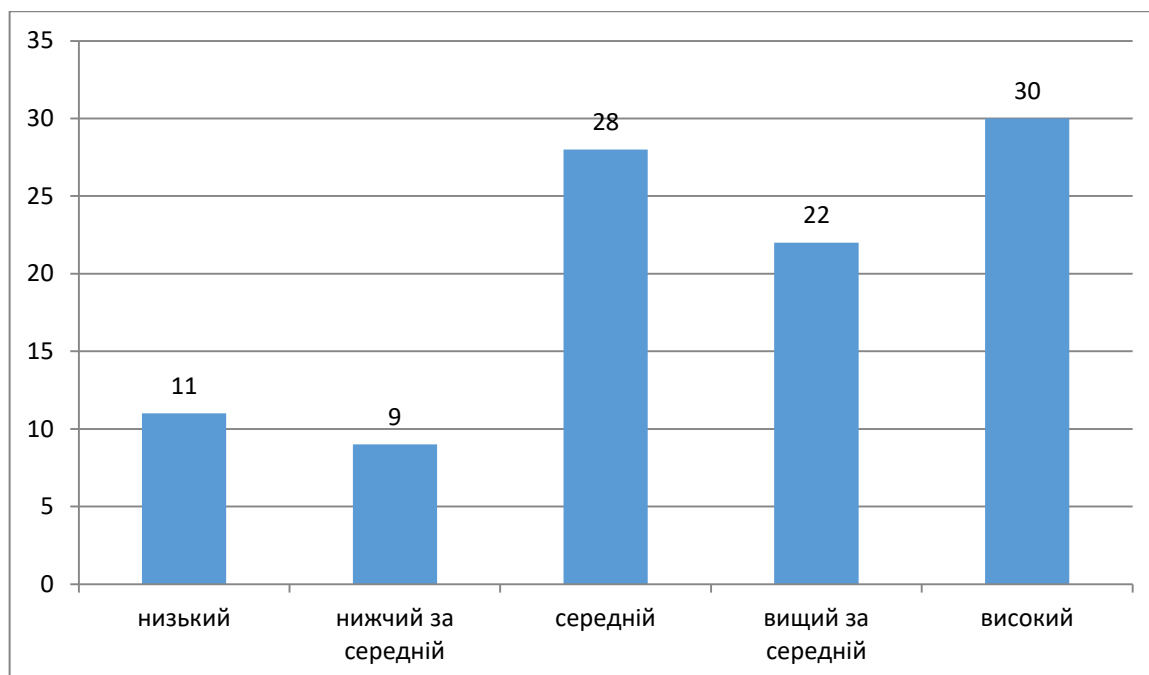


Рис. 2.1. Рівні конфліктності у підлітків (%)

У результаті аналізу тесту «Оцінка рівня конфліктності особистості» було встановлено такі рівні прояву конфліктної активності у колективах старших підлітків: низький – 11 %, рівень нижчий за середній – 9 %, середній – 28 %, рівень вищий за середній – 22 %, високий – 30 %

Низький рівень (11 %) характеризує сценарії розвитку конфліктів, які мають переважно латентний або короткотривалий характер. У таких колективах конфліктні ситуації виникають рідко, а суперечності, як правило, швидко нейтралізуються завдяки здатності учасників до саморегуляції, взаємного врахування позицій та уникнення ескалації. Конфліктна взаємодія обмежується ситуативними непорозуміннями, які не переходять у стійкі форми протистояння. Сценарій розвитку конфлікту у цьому випадку часто завершується на початкових стадіях, не впливаючи суттєво на структуру міжособистісних відносин у колективі. Такі результати можуть свідчити про наявність позитивної групової атмосфери та ефективних неформальних механізмів врегулювання.

Рівень конфліктної активності нижчий за середній (9 %) відображає сценарії, у яких конфліктні епізоди виникають періодично, але не набувають системного характеру. Для таких груп властиві короточасні фази напруження,

які зазвичай вирішуються через поступки або тимчасове уникнення відкритої конфронтації. Конфлікти можуть розвиватися за сценарієм стриманої ескалації, коли напруженість зростає поступово, однак зупиняється на рівні часткового врегулювання. У підліткових колективах це часто пов'язано з адаптаційними процесами, зміною статусних позицій або ситуативним суперництвом, яке не переходить у тривале протистояння.

Середній рівень, виявлений у 28 % старших підлітків, свідчить про найбільш типові сценарії розвитку міжособистісних конфліктів у колективі. У цих випадках конфлікти мають циклічний характер: вони проходять стадії виникнення, загострення та часткового врегулювання, після чого можуть повторюватися за подібною схемою. Такі сценарії характеризуються чергуванням періодів стабільності та напруження, що є природним для групової взаємодії у підлітковому віці. Конфлікти виконують певну регулятивну функцію, сприяючи перерозподілу ролей і уточненню меж взаємодії між учасниками. Водночас саме ця група демонструє потенціал як до конструктивного розвитку конфлікту, так і до переходу у більш деструктивні сценарії.

Рівень вище за середній (22 %) характеризує сценарії розвитку конфліктів, що мають тенденцію до тривалішої ескалації та активного залучення більшої кількості учасників колективу. У таких ситуаціях суперечності швидше переходять від індивідуальних до групових форм, утворюючи коаліції або опозиційні мікрогрупи. Конфліктний процес супроводжується підвищеною емоційністю, частішими відкритими суперечками та зростанням впливу неформальних групових норм. Сценарії характеризуються нестабільністю та високою залежністю від соціального контексту, що може призводити як до конструктивного переформатування взаємин, так і до їх погіршення.

Високий рівень, зафіксований у 30 % досліджуваних, свідчить про наявність сценаріїв розвитку конфліктів, що мають виражену тенденцію до швидкої ескалації та хронізації. У таких колективах конфліктні ситуації виникають часто, залучають значну частину групи та можуть ставати

провідним механізмом регуляції міжособистісної взаємодії. Конфлікт розгортається за сценарієм повторюваної конфронтації, коли попередні істотні суперечності залишаються невирішеними й стають основою для нових протистоянь. Для підліткових колективів це може проявлятися у формуванні стійких групових протиставлень, посиленні конкуренції за статус та зростанні емоційної напруженості. Такий рівень потребує особливої уваги з боку психологів, оскільки тривалий розвиток деструктивних сценаріїв може негативно впливати на соціалізацію та психологічне благополуччя підлітків.

Для аналізу сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у підліткових колективах було використано методику К. Томаса, що дає змогу виявляти типові моделі поведінки учасників у конфліктних ситуаціях. Основною метою застосування методики було визначення, які сценарії розвитку конфліктів відтворюються серед старших підлітків та як часто вони демонструють конструктивні чи деструктивні моделі взаємодії (рис. 2.2).

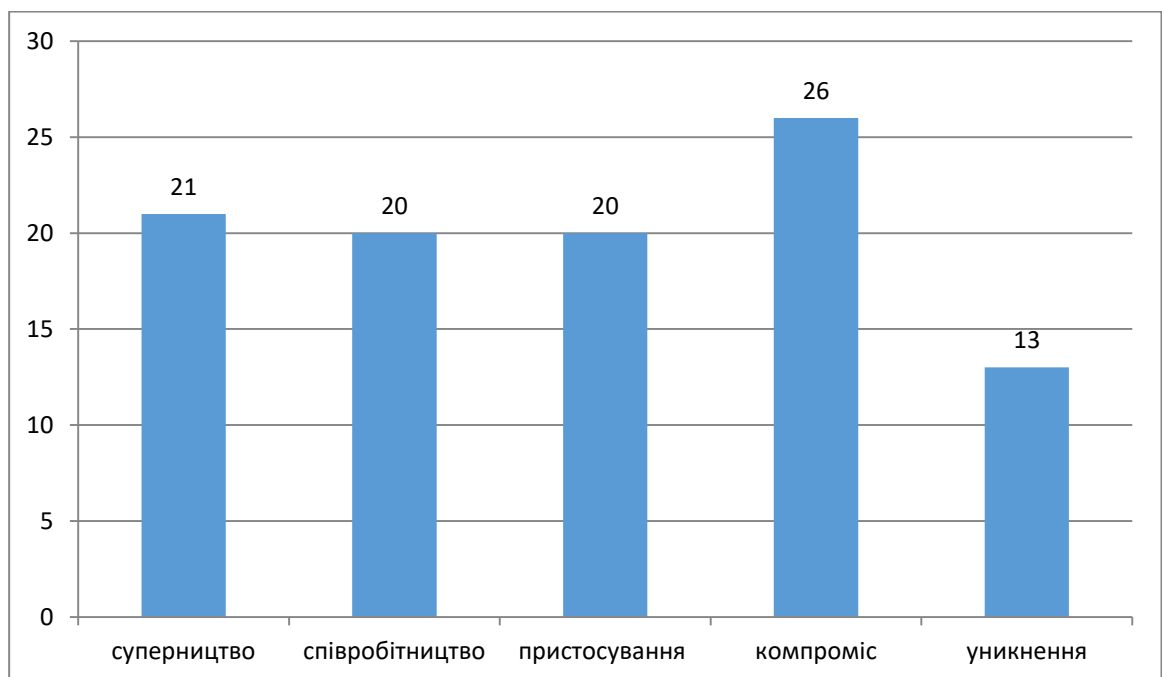


Рис. 2.2. Стратегії поведінки підлітків у конфлікті (%)

Результати дослідження показали, що сценарій уникнення конфлікту, обраний 13 % респондентів, відображає тенденцію старших підлітків уникати відкритої суперечки, не відстоювати власні інтереси та обмежувати обмін

думками з опонентом. Така модель розвитку конфлікту характеризується тим, що конфлікт не вирішується, а залишається латентним, що може сприяти подальшому накопиченню напруженості у колективі. У таких ситуаціях конфлікт може «зависати» на рівні непродуктивних непорозумінь, а його завершення відбувається лише через зовнішні зміни у складі колективу чи обставинах діяльності.

Сценарій компромісного розвитку конфлікту обрали 26 % підлітків. Цей сценарій передбачає, що сторони йдуть на взаємні поступки, виробляючи проміжне рішення, що задовольняє обидві сторони частково. В умовах підліткового колективу компромісні сценарії виникають тоді, коли суперечності є значущими для всіх учасників, але часу або ресурсів для повного обговорення і вироблення оптимального рішення недостатньо. Такий сценарій дає змогу зменшити напруженість, запобігти ескалації та зберегти відносну стабільність у колективі, хоча повне задоволення інтересів учасників не досягається.

Сценарій пристосування або адаптивного вирішення конфлікту обрали 20% респондентів. У цьому випадку старші підлітки свідомо або несвідомо поступаються власними інтересами, щоб зберегти позитивну атмосферу у колективі. Така модель сприяє підтримці соціальної рівноваги, але водночас не дає змогу повністю відпрацювати суперечності та може створювати потенційну основу для майбутніх конфліктів, якщо накопичуються невирішені проблеми.

Сценарій співробітництва, який обрали 20 % підлітків, є найбільш продуктивним із точки зору розвитку міжособистісних відносин у колективі. Він передбачає активну участь всіх сторін у виробленні рішення, що задовольняє інтереси кожного учасника, із відкритим обговоренням, обміном думками та врахуванням позицій інших. У підліткових колективах такий сценарій дає змогу формувати конструктивні моделі взаємодії, сприяє розвитку комунікативних навичок та запобігає ескалації конфліктів.

Сценарій суперництва або конфронтації обрали 21 % респондентів. У таких випадках підлітки активно борються за власні інтереси, не враховуючи позицій інших, і прагнуть досягти своїх цілей за будь-яку ціну. Ця модель

розвитку конфлікту спричиняє ескалацію протиріч, збільшує рівень напруженості та часто призводить до формування протилежних груп або коаліцій у колективі. Сценарії суперництва є деструктивними, оскільки порушують соціальну рівновагу та заважають колективній ефективності.

У ході дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у підліткових колективах було застосовано опитувальник Басса-Дарки, що дає змогу визначити типові форми агресивних реакцій, які, в свою чергу, виступають важливими компонентами конфліктних сценаріїв (рис. 2.3).

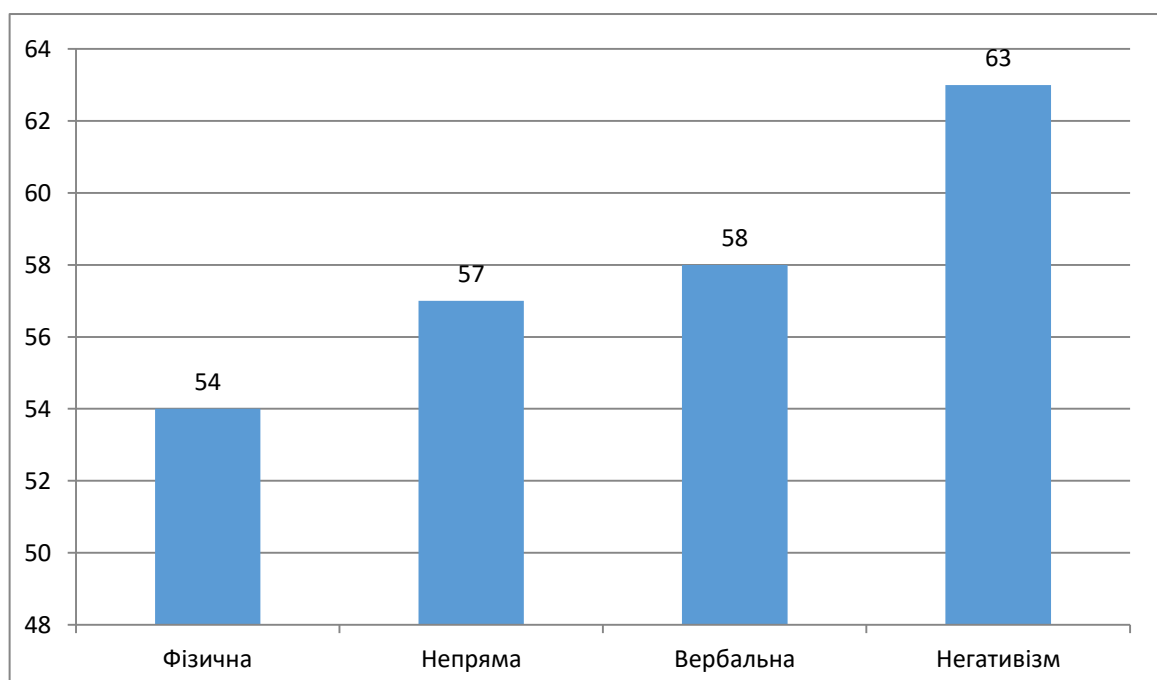


Рис. 2.3. Прояв різних форм агресивності у підлітків (%)

Як свідчать результати, найнижчий рівень прояву виявлено у фізичній агресії (54 % респондентів). Ця форма охоплює прямий напад на іншого учасника конфлікту, застосування сили або фізичних дій із метою досягнення власних інтересів. Сценарій розвитку конфлікту через фізичну агресію у підлітковому колективі, зазвичай, є найбільш видимим та швидко ідентифікованим, проте спостерігається найменша його частота, оскільки у старших підлітків збільшується роль соціальних норм та контролю за поведінкою у колективі.

На другому місці за частотою проявів опинилася непряма агресія (57 %). Вона характеризується обхідним впливом на іншого учасника конфлікту, наприклад, через поширення чуток, іронічних коментарів, а також опосередковані дії, що завдають шкоди іншому без прямого контакту. Такий сценарій розвитку конфліктів часто супроводжується формуванням підгруп, коаліцій або прихованих протиріч у колективі, оскільки підлітки застосовують непрямі способи впливу для досягнення власних цілей.

Вербальна агресія, що займає третє місце за частотою проявів (58 %), відображає сценарії конфліктів, у яких підлітки відкрито виражають негативні емоції через слова – сварки, крики, лайку, погрози або сарказм. Цей тип поведінки часто супроводжує комунікативні непорозуміння у колективі та може перетворюватися на постійні конфліктні ланцюги, якщо не відбувається продуктивного обговорення ситуацій. Вербальна агресія демонструє здатність підлітків активно впливати на колективний настрій, стимулюючи розвиток конфліктів у різних сценаріях взаємодії.

Найвищий рівень зафіксовано у негативізмі (63 %), що відображає опозиційну позицію підлітків щодо норм, правил чи авторитетних осіб у колективі. Сценарії розвитку конфліктів, пов'язані з негативізмом, включають формування стійких упереджень, протидію колективним нормам та опір груповим рішенням. З віком ця форма набирає домінуючого значення, оскільки підлітки стають більш самостійними, усвідомлюють власні права та активно протидіють обмеженням, що часто призводить до конфліктних взаємодій.

На основі результатів, здобутих за усіма вказаними методиками, виокремлено чотири сценарії розвитку міжособистісних конфліктів у колективах підлітків, які відображають різні способи взаємодії учасників у конфліктних ситуаціях та наслідки для колективної динаміки (рис. 2.4).

Ескалаційний сценарій – виявлено у 36% підлітків, він характеризується високою активністю конфліктної взаємодії, коли підлітки прагнуть максимально відстоювати власні інтереси і часто ігнорують думку інших членів колективу. У таких умовах суперництво стає домінуючою формою поведінки, а прояви вербальної агресії та негативізму посилюють напруженість. Конфлікт у

цьому випадку швидко ескалює, залучаючи до протистояння більшу частину групи, і може призводити до формування підгруп та розколів у колективі. Наслідком такого розвитку є руйнування взаємин, часті суперечки та постійна конфліктна напруга, що ускладнює будь-яку колективну діяльність.

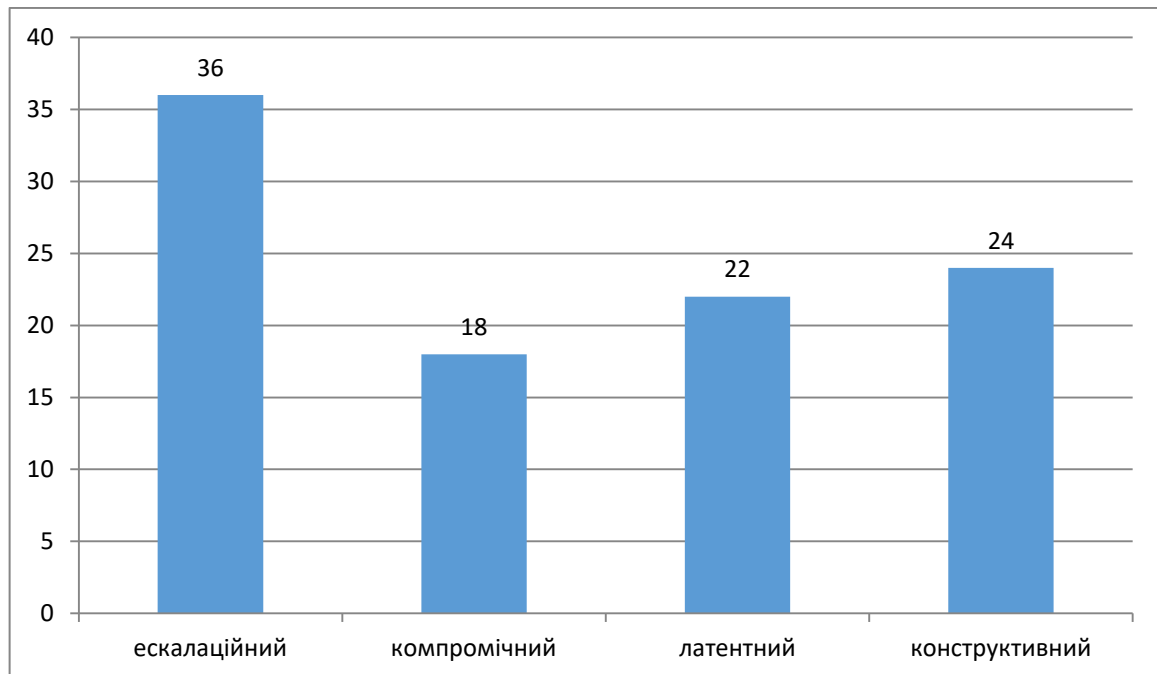


Рис. 2.4. Сценарії розвитку міжособистісних конфліктів у колективах підлітків (%)

Компромісний сценарій– виявлено у 18% підлітків, він виникає тоді, коли суперечки в колективі зумовлені розбіжностями у цілях, ролях або завданнях. Підлітки у таких ситуаціях прагнуть знайти проміжне рішення, здатне частково задовольнити інтереси всіх сторін. Цей підхід передбачає готовність йти на поступки, що помірно знижує рівень напруженості, але не усуває повністю суперечності. Наслідком є тимчасова стабілізація колективних взаємин і часткове задоволення потреб учасників, проте конфлікти можуть повторюватися при зміні обставин або виникненні нових розбіжностей.

Латентний сценарій розвитку конфлікту– виявлено у 22% підлітків, він проявляється у формі ухилення від протистояння або пасивного відстоювання власної позиції. Підлітки, які обирають цей стиль, накопичують суперечності у прихованій формі, що не дає змоги конфлікту вирішитися природним шляхом. Такі конфлікти переважно не виходять на поверхню, але створюють основу для

напруженості всередині підліткового колективу. Згодом приховані конфлікти можуть спалахнути у формі емоційних вибухів або непрямих агресивних проявів, що загрожує стабільності взаємодії в групі.

Конструктивний сценарій – виявлено у 24% підлітків, він передбачає активне обговорення суперечок і врахування інтересів усіх учасників. Підлітки у таких ситуаціях прагнуть спільно виробити рішення, яке задовольняє обидві сторони, водночас зберігаючи власні потреби. Цей підхід характеризується відкритим обміном думками та готовністю до співпраці, що дає змогу ефективно вирішувати конфліктні ситуації. Наслідком конструктивного сценарію є зміцнення колективних взаємин, збереження гармонії в групі та формування позитивної динаміки спілкування серед підлітків.

Узагальнення цих сценаріїв дає змогу зробити висновок, що розвиток міжособистісних конфліктів у колективах підлітків залежить не лише від індивідуальних реакцій, але й від взаємодії стилів поведінки, готовності до співпраці та агресивних проявів у групі. Розуміння цих сценаріїв відкриває можливості для прогнозування конфліктних ситуацій і розробки стратегій ефективного управління колективною взаємодією. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки спеціалізованих програм психологічного супроводу та розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах підлітків.

Висновок до розділу 2

1. Запропоновано психодіагностичні методики для вивчення сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективі підлітків (тест «Оцінка рівня конфліктності особистості», методика Томаса–Кілмана та опитувальник Басса-Дарки), які дають можливість простежити закономірності розвитку конфліктних ситуацій у колективному середовищі, визначити домінантні моделі взаємодії та прогнозувати ймовірні наслідки конфліктів.

3. Узагальнення результатів усіх застосованих методик свідчить про домінування чотирьох сценаріїв розвитку конфліктів: ескалаційний (36%), конструктивний (24 %), латентний (22 %) та компромісний (18 %), що дало

змогу констатувати переважання сценарію ескалації за наявності значного потенціалу до конструктивного врегулювання за умови психологічного супроводу.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ

МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВАХ

3.1. Обґрунтування програми психологічного розв'язання

міжособистісних конфліктів у колективах

Професійні та навчальні спільноти функціонують в умовах підвищеного навантаження, відповідальності та різноманітності індивідуальних позицій, що закономірно зумовлює виникнення суперечностей. Водночас відсутність системного підходу до їх подолання може призводити до затяжних протистоянь, зниження ефективності спільної діяльності. У зв'язку з цим виникає необхідність обґрунтування програми фахового психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, яка б спиралася на сучасні теоретичні положення та емпіричні дані щодо розвитку конфліктної взаємодії.

Мета програми – сприяти формуванню конструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях серед підлітків, підвищити ефективність міжособистісної взаємодії у колективі, зменшити рівень ескалації конфліктів та розвинути навички співпраці, взаєморозуміння і саморегуляції, що забезпечить збереження позитивних взаємин та соціально-психологічну стабільність групи.

Завдання програми:

1. Виявлення типових сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах підлітків та аналіз причин їх виникнення.
2. Формування у підлітків навичок конструктивної комунікації, активного слухання та відкритого вираження власної позиції без провокування агресії.
3. Розвиток умінь ефективного управління власними емоціями, контролю агресивних та негативних реакцій у конфліктних ситуаціях.

4. Відпрацювання стратегій вирішення конфліктів, які забезпечують баланс інтересів усіх учасників групи (співпраця, компроміс, переговори).

5. Формування усвідомлення наслідків неконструктивної поведінки у конфлікті для колективних взаємин і особистої репутації.

6. Стимулювання розвитку відповідальності за власні дії та прийняття колективних рішень у складних соціальних ситуаціях.

7. Проведення профілактичних заходів щодо попередження ескалації конфліктів у групі та зменшення проявів ворожості, агресії та негативізму.

Зміст програми психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах подано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Програма психологічного розв'язання
міжособистісних конфліктів у колективах**

Тема заняття	Мета	Вправи та ігри (4-5)
Заняття 1. «Вогонь і вода: емоції у конфлікті»	Навчити розпізнавати власні емоції та емоції інших учасників конфлікту, усвідомлювати вплив емоцій на поведінку.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Емоційний калейдоскоп» – картки з емоціями; 2. «Мімічна репліка» – відтворення емоцій іншого; 3. «Емоційний щоденник» – аналіз власних реакцій; 4. «Скринька почуттів» – групове обговорення ситуацій; 5. «Хвиля емоцій» – імпрровізаційна гра на прояв емоцій.
Заняття 2.«Мистецтво слухати і чути»	Розвинути активне слухання, уважність до співрозмовника, навички перефразування та уточнення.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Ехослов» – повторення ключових фраз; 2. «Слухай і передай» – передача повідомлення по ланцюжку; 3. «Перефразуй» – відтворення змісту словами іншого; 4. «Виразне слухання» – невербальні сигнали уважності; 5. «Задай уточнююче питання» – практика уточнень.
Заняття 3.«Мости замість стін»	Сприяти розвитку співпраці, взаєморозуміння та довіри між підлітками.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Будуємо міст» – групова робота над завданням; 2. «Ланцюг довіри» – передача предмета з закритими очима; 3. «Розколоті пазли» – вирішення спільної задачі; 4. «Обмін ролями» – розуміння позиції іншого; 5. «Групове малювання» – створення спільного зображення.
Заняття 4.«Слово	Навчити безпечній	Тренінгові ігри та вправи:

– лікувати чи ранили?»	та конструктивній вербальній взаємодії, розвитку комунікативної культури.	1. «Словесні пастки» – аналіз негативних фраз; 2. «Вербальні ліки» – перефразування образливих слів; 3. «Діалог без конфлікту» – рольові ігри; 4. «Привітання емоцією» – позитивна комунікація; 5. «Моделювання суперечки» – практика конструктивної відповіді.
Заняття 5. «Шлях виходу з конфлікту»	Ознайомити з різними сценаріями розвитку конфліктів, навчити прогнозувати наслідки дій.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Сценарії конфліктів» – аналіз реальних ситуацій; 2. «Дерево рішень» – варіанти поведінки; 3. «Міні-драматизація» – відтворення конфліктних сцен; 4. «Обговорення наслідків» – аналіз результатів дій; 5. «Карта ескалації» – відслідковування процесу конфлікту.
Заняття 6. «Компроміс чи суперництво?»	Відпрацювати стратегії конструктивного вирішення суперечок та балансування інтересів.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Торгова гра» – досягнення компромісу; 2. «Два шляхи» – вибір суперництва чи співпраці; 3. «Сценарії рішення» – аналіз наслідків; 4. «Ротація ролей» – розуміння позиції іншого; 5. «Медіатор» – посередництво у конфлікті.
Заняття 7. «Підгрупи та альянси»	Усвідомити вплив групової динаміки на конфлікти, навчити уникати протистоянь.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Групові пазли» – спільне завдання в підгрупах; 2. «Ланцюг альянсів» – аналіз взаємодії; 3. «Суперечка підгруп» – рольова гра; 4. «Розв’язання конфліктів між командами» – моделювання; 5. «Об’єднання ресурсів» – кооперація між підгрупами.
Заняття 8. «Латентні бурі»	Навчити розпізнавати приховані конфлікти, попереджати їх ескалацію.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Приховані сигнали» – виявлення непрямой агресії; 2. «Тихі суперечки» – аналіз міжособистісних напружень; 3. «Монітор емоцій» – відстеження групової атмосфери; 4. «Складання карти конфліктів» – ідентифікація ризиків; 5. «Розв’язання прихованого конфлікту» – рольова гра.
Заняття 9. «Емпатія в дії»	Розвинути здатність розуміти емоції інших, враховувати чужу позицію при конфліктах.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Чужі очі» – рольова зміна перспективи; 2. «Емпатійне відображення» – відтворення емоцій іншого; 3. «Слухай серцем» – активне сприймання почуттів; 4. «Постав себе на місце іншого» – аналіз конфліктних ситуацій; 5. «Груповий колаж емоцій» – спільна візуалізація відчуттів.

Заняття 10.«Разом сильніші»	Інтегрувати навички конструктивної взаємодії у спільні проекти та командну роботу.	Тренінгові ігри та вправи: 1. «Проект команди» – вирішення завдання спільними зусиллями; 2. «Лабіринт співпраці» – кооперативна гра на взаємодію; 3. «Будуємо спільну стратегію» – планування рішень; 4. «Командний квест» – виконання цілей разом; 5. «Підведення підсумків» – рефлексія результатів взаємодії.
-----------------------------	--	---

Програма психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах підлітків буде реалізована у формі соціально-психологічного тренінгу. Основу програми складають тренінгові заняття, а також інтерактивні ігри та практичні вправи, спрямовані на формування навичок конструктивної поведінки, розвитку емпатії, уміння слухати та враховувати інтереси інших учасників колективу. Кожне тренінгове заняття побудоване за стандартною структурою, що охоплює три основні блоки: організаційну, основну та підсумкову частини. Організаційна частина передбачає налаштування учасників на роботу, створення психологічно безпечного середовища, знайомство та формування правил взаємодії. Основна частина охоплює активні тренінгові вправи, рольові ігри, обговорення конфліктних ситуацій та відпрацювання різних стратегій їх вирішення. Підсумкова частина спрямована на інтеграцію отриманих знань і навичок, рефлексію, обговорення результатів та формулювання конкретних висновків, що дає змогу підліткам усвідомити власні дії та можливості конструктивної поведінки у колективі.

Охарактеризуємо зміст занять програми психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах підлітків.

Заняття 1. «Вогонь і вода: емоції у конфлікті»

Метою заняття є навчити підлітків розпізнавати власні емоції та емоції інших учасників конфлікту, усвідомлювати їх вплив на поведінку, а також формувати навички контролю над своїми імпульсивними реакціями. Вправа «Емоційний калейдоскоп» передбачає роботу з картками, на яких зображені різні емоції, учасники відтворюють їх мімікою та жестами, а група намагається розпізнати відчуття. У «Міміко-репліці» підлітки повторюють емоційні вирази

іншого учасника, що тренує увагу та емпатію. «Емоційний щоденник» охоплює письмовий аналіз власних реакцій на конфліктні ситуації, даючи змогу підліткам усвідомити патерни своєї поведінки. Вправа «Скринька почуттів» стимулює групове обговорення різних способів вираження емоцій у конфлікті. У грі «Хвиля емоцій» учасники імпровізують короткі сценки конфліктів, акцентуючи прояви емоцій і їх наслідки для взаємодії.

Заняття 2. «Мистецтво слухати і чути»

Заняття спрямоване на розвиток активного слухання, уважності до співрозмовника та навичок уточнення, які дають змогу зменшувати прояви конфліктності у колективі. У вправі «Ехослов» підлітки повторюють ключові фрази співрозмовника, що тренує уважність і точність сприйняття. Гра «Слухай і передай» передбачає передачу повідомлення по ланцюжку, перевіряючи збереження змісту. У вправі «Перефразуй» учасники відтворюють почуте своїми словами, формуючи навичку розуміння позиції іншого. «Виразне слухання» тренує невербальні сигнали уважності, такі як міміка та жести. Вправа «Задай уточнююче питання» навчає підлітків уточнювати думку опонента, уникати неправильних висновків і знижувати напруженість у комунікації.

Заняття 3. «Мости замість стін»

Метою заняття є формування навичок співпраці та взаєморозуміння між підлітками, розвиток довіри та спільної відповідальності за результати діяльності. Гра «Будуємо міст» ставить перед підлітками завдання створити конструкцію з обмежених матеріалів, що вимагає спільного планування та узгодження дій. «Ланцюг довіри» передбачає передачу предмета з закритими очима, стимулюючи довіру і підтримку. Вправа «Розколоті пазли» тренує навички вирішення спільних проблем, коли учасники мають об'єднати частини завдання. У «Обміні ролями» підлітки відчують позицію іншого, що розширює розуміння мотивів та дій опонента. Групове малювання дає змогу створити спільне зображення, що символізує успішну командну роботу.

Заняття 4. «Слово – лікувати чи ранити?»

Метою заняття є навчити учасників-підлітків конструктивно та безпечно використовувати вербальні засоби під час конфліктів, розпізнавати небезпечні вирази та формувати культуру комунікації. У вправі «Словесні пастки» підлітки аналізують, які слова можуть ранити, і чому вони провокують конфлікт. «Вербальні ліки» передбачає перефразування образливих фраз у конструктивні вислови. Гра «Діалог без конфлікту» моделює ситуації суперечки, де учасники практикують спокійне обговорення проблеми. «Привітання емоцією» допомагає навчитися позитивно реагувати у взаємодії. Вправа «Моделювання суперечки» дає змогу учасникам практикувати різні способи конструктивної відповіді, оцінювати наслідки слів для взаємодії.

Заняття 5. «Шлях виходу з конфлікту»

Метою заняття є навчити підлітків аналізувати причини виникнення конфліктів у колективі та розпізнавати різні сценарії розвитку конфліктних ситуацій, усвідомлюючи можливі наслідки для взаємодії. У вправі «Сценарії конфлікту» учасники створюють карту розвитку ситуації, визначаючи дії кожного з учасників і наслідки для колективу. Вправа «Причина-наслідок» допомагає проаналізувати, які дії призводять до ескалації, а які – до вирішення. «Моделювання ролей» передбачає розігрування конфліктної ситуації різними способами, щоб побачити альтернативні шляхи розвитку. Гра «Лабіринт рішень» стимулює пошук оптимальних шляхів розв'язання конфлікту за допомогою колективного обговорення. Вправа «Дебрифінг карток» дає змогу узагальнити отримані знання і виробити власні правила виходу з суперечок у колективі.

Заняття 6. «Компроміс чи суперництво?»

Метою заняття є відпрацювання стратегій конструктивного вирішення суперечок у колективі та формування навичок вибору відповідного стилю поведінки залежно від ситуації. У вправі «Баланс інтересів» підлітки спільно розробляють рішення конфлікту, яке максимально враховує інтереси всіх сторін. Гра «Дебати суперництва» моделює суперечку, де учасники практикують аргументацію власної позиції без шкоди для іншого. Вправа «Компромісна каша» передбачає створення єдиного продукту через взаємні

поступки, демонструючи ефективність компромісу. «Розв'яжи конфлікт» дає змогу групі обговорити складну ситуацію та знайти рішення через колективну дискусію. Вправа «Мікс стратегій» допомагає підліткам комбінувати різні стилі поведінки для досягнення оптимального результату.

Заняття 7. «Підгрупи та альянси»

Заняття спрямоване на роботу з груповою динамікою, розпізнавання формування підгруп і альянсів, а також запобігання конфліктному протистоянню в колективі. У вправі «Мапа альянсів» підлітки визначають потенційні підгрупи в колективі та обговорюють їхній вплив на взаємодію. Вправа «З'єднай ланки» спрямована на побудову спільного ланцюга завдань, де кожна підгрупа виконує частину роботи. Гра «Об'єднані дії» моделює співпрацю між підгрупами для досягнення загальної мети. «Сценарій альянсу» передбачає аналіз потенційних суперечок між підгрупами та розробку стратегії їх попередження. Вправа «Круг довіри» стимулює взаємодію між різними учасниками та допомагає підліткам практикувати відкритість і спільне вирішення проблем.

Заняття 8. «Латентні бурі»

Метою заняття є навчити підлітків розпізнавати приховані конфлікти, оцінювати потенційну ескалацію і запобігати загостренню ситуацій у колективі. Вправа «Приховані сигнали» дає змогу підліткам навчитися помічати вербальні й невербальні ознаки прихованих суперечок. «Секретні повідомлення» моделює ситуацію, коли конфліктні думки передаються непрямо, і учасники аналізують їхні потенційні наслідки. Гра «Передбач конфлікт» стимулює тренінгову групу до прогнозування розвитку суперечки та пошуку шляхів її запобігання. «Моделювання ескалації» дає змогу відпрацювати реакції на приховані образи й непорозуміння. Вправа «Обговорення без конфлікту» формує у підлітків навички відкритого діалогу для розв'язання прихованих проблем без загострення ситуації і без її переходу в потенційний конфлікт.

Заняття 9. «Емпатія в дії»

Метою заняття є розвиток здатності розуміти і враховувати почуття інших учасників колективу, формування емпатійного підходу до вирішення конфліктів і запобігання ескалації. Вправа «У взутті іншого» передбачає моделювання ролей, коли учасники відчують позицію іншого й висловлюють його думку. «Ланцюг емпатії» тренує передачу почуттів від одного учасника до іншого, покращуючи розуміння емоційної реакції. Вправа «Емоційна карта» дає змогу відобразити стан кожного учасника під час конфліктної ситуації. Гра-вправа «Ситуаційне відчуття» моделює реальні суперечки, де учасники практикують врахування почуттів інших. Вправа «Зворотний зв'язок у дії» спрямована на розвиток уміння підлітків висловлювати спостереження та реагувати на емоції своїх однолітків конструктивно.

Заняття 10. «Разом сильніші»

Метою заняття є інтеграція навичок конструктивної взаємодії, співпраці та ефективного вирішення конфліктів у спільні проекти, формування командного духу та колективної відповідальності. Гра «Проект спільних рішень» передбачає розробку та реалізацію колективної стратегії вирішення складної задачі. Вправа «Кооперативний квест» стимулює учасників до спільного пошуку ресурсів і прийняття рішень. «Командне малювання» дає змогу учасникам створити єдине зображення, яке символізує об'єднання різних підходів та ідей. Вправа «Розв'язання суперечки в команді» моделює конфліктну ситуацію і демонструє ефективність спільного пошуку рішень. Гра «Ланцюг підтримки» тренує взаємну підтримку та довіру між учасниками, закріплюючи командну взаємодію і навички конструктивного реагування у конфліктних ситуаціях.

Отже, програма психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах підлітків є систематичною та цілісною моделлю формування конструктивних стратегій взаємодії, розвитку емпатії та ефективного управління емоціями у конфліктних ситуаціях. Програма спрямована на підвищення колективної згуртованості, зниження агресивності та протистоянь у групі, а також на формування у підлітків умінь обговорювати суперечки, враховувати інтереси всіх учасників і знаходити компромісні рішення, що

забезпечує стійку позитивну атмосферу у колективі та попереджує ескалацію конфліктів.

3.2. Психологічні рекомендації щодо розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку

Конфлікти у професійних і навчальних колективах є неминучими, однак їх наслідки значною мірою залежать від того, яким чином вони розгортаються та якими способами вирішуються. З огляду на це постає необхідність наукового обґрунтування психологічних рекомендацій щодо розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку. Вказане дає змогу не лише врахувати специфіку динаміки конфліктної взаємодії, але й забезпечити адресність і доцільність психологічного впливу залежно від етапу та типу конфлікту. Розроблення рекомендацій, що спираються на емпіричні моделі розвитку конфлікту, сприяє підвищенню ефективності профілактичної та консультативної роботи, оптимізації соціально-психологічного клімату та формуванню культури конструктивного діалогу в колективах.

Охарактеризуємо низку психологічних рекомендацій для підлітків щодо розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах.

1. Оцінюйте власні емоції перед конфліктом. Перед тим, як вступати у суперечку, підлітку слід зупинитися та усвідомити власні емоції. Визначення рівня напруження допомагає не реагувати імпульсивно, що часто веде до ескалації. Усвідомлення почуттів дає змогу вибрати більш конструктивний стиль поведінки. Регулярна практика самоспостереження формує саморегуляцію, яка є необхідною умовою для продуктивної взаємодії у колективі.

2. Спробуйте зрозуміти емоції іншої сторони. Перед тим як висловлювати власну позицію, варто замислитися над почуттями опонента та його мотивами. Розуміння точки зору іншого зменшує ризик ескалації конфлікту та запобігає

формуванню протистоянь у групі. Підлітки, які враховують емоційний стан інших, частіше знаходять конструктивні рішення. Це сприяє формуванню довіри та збереженню дружніх відносин у колективі. Вміння співпереживати знижує ймовірність накопичення прихованих конфліктів.

3. Використовуйте «я-повідомлення» замість звинувачень. Висловлюючи власні переживання у форматі «я відчуваю...», підлітки зменшують агресивний характер суперечки. Такий підхід дає змогу донести свої потреби без приниження іншої особи. Він стимулює співрозмовника до діалогу, а не оборони або протистояння. «Я-повідомлення» допомагають уникати ескалації, коли конфлікт швидко розростається. Крім того, вони формують атмосферу безпечної комунікації, що сприяє компромісному та конструктивному розвитку ситуації.

4. Зберігайте спокій у конфліктних ситуаціях. Підлітки часто реагують імпульсивно, що підсилює емоційне загострення та провокує ескалацію. Контроль над тоном голосу, мімікою та жестами дає змогу стримувати негативні прояви. Спокійна поведінка створює можливість для аналізу причин конфлікту та вибору оптимальної стратегії. Важливо навчитися робити паузи перед відповіддю, щоб не піддаватися емоціям. Такий підхід допомагає зберігати стабільність у колективі та уникати накопичення прихованих конфліктів.

5. Не накопичуйте негативні емоції. Ігнорування конфліктів або приховування власного невдоволення призводить до латентного сценарію, коли напруження накопичується приховано. Підлітки повинні навчитися висловлювати свої думки вчасно, аби уникнути несподіваних вибухів гніву. Регулярна самоаналіз та обговорення проблем з іншими членами колективу зменшують ризик агресивних реакцій. Це дає змогу підтримувати здорову групову динаміку. Важливо також вчитися просити допомогу у старших або наставників, якщо ситуація виходить з-під контролю.

6. Слухайте активно та уважно. Вміння слухати співрозмовника – ключова навичка для запобігання ескалації конфліктів. Підлітки повинні не тільки чути слова, а й відстежувати емоційний стан співрозмовника та

підтверджувати розуміння через власні слова. Активне слухання стимулює відкритий діалог та сприяє компромісному сценарію. Це допомагає уникати непорозумінь та помилкових трактувань намірів іншого. Застосування технік перефразування та уточнюючих питань сприяє кращому взаєморозумінню в колективі.

7. Шукайте спільні інтереси для вирішення конфлікту. При виникненні суперечки важливо відшукати точки перетину між позиціями учасників. Це знижує напруженість і сприяє компромісному сценарію, де інтереси обох сторін частково задовольняються. Підлітки повинні навчитися пропонувати взаємовигідні варіанти рішень. Такий підхід допомагає зміцнити групові взаємини та підтримує позитивну атмосферу у колективі. Пошук спільних інтересів формує навички конструктивного розв'язання суперечок на майбутнє.

8. Використовуйте паузи для емоційної стабілізації. У момент загострення конфлікту доцільно відкласти обговорення до моменту, коли емоції будуть контрольовані. Підлітки, практикуючи паузи, зменшують ризик імпульсивних дій та словесних образ. Це допомагає перевести конфлікт із ескалаційного до конструктивного сценарію. Також пауза дає змогу переосмислити власну позицію та підготувати аргументи для діалогу. Ця стратегія формує навичку самоконтролю та підвищує ефективність взаємодії в колективі.

9. Уникайте суперництва за будь-яку ціну. Надмірна орієнтація на перемогу часто призводить до руйнування колективних взаємин. Підлітки повинні розуміти, що активне відстоювання інтересів без урахування іншого створює ескалацію. Використання стратегій компромісу або співпраці сприяє збереженню дружніх контактів. Це також допомагає уникнути формування підгруп та протистоянь. Розуміння балансу між власними потребами та потребами інших є важливим для підтримки здорової групової динаміки.

10. Чітко визначайте власні цілі у конфлікті. Перед тим як діяти, підлітку корисно окреслити, що саме він хоче досягти у суперечці. Це допомагає уникати хаотичної поведінки та непорозумінь. Визначення пріоритетів дає змогу ефективніше обирати стратегію: компроміс, співпрацю чи уникнення.

Коли учасники усвідомлюють свої цілі, ймовірність конструктивного сценарію зростає. Також це знижує ризик непередбачуваних емоційних вибухів і формує у підлітків відповідальність за власні дії.

11. Пропонуйте варіанти рішень, що враховують інтереси всіх. Важливо навчитися виробляти альтернативні шляхи вирішення конфлікту. Підлітки, які пропонують взаємовигідні рішення, сприяють формуванню конструктивного сценарію. Такий підхід стимулює відкритий діалог та зміцнює довіру в колективі. Рішення повинні бути конкретними та реально здійсненими, що формує у групі підлітків культуру спільного пошуку рішень і зменшує ймовірність повторних конфліктів.

12. Звертайте увагу на невербальні сигнали. Мова тіла, погляд, жести та інтонація часто сигналізують про приховану агресію або готовність до співпраці. Підлітки, які відстежують невербальні прояви, можуть своєчасно коригувати власну поведінку. Це допомагає запобігти ескалації та прихованому накопиченню конфліктів. Спостереження за невербальними сигналами дає змогу краще розуміти реальні наміри інших. Також це сприяє формуванню в підлітків навичок емпатії та соціальної чутливості.

13. Залучайте нейтральних учасників або модератора. У складних конфліктних ситуаціях доцільно звертатися за допомогою третіх осіб. Модератор або наставник допомагає структурувати діалог та знайти компромісне рішення. Підлітки, які вміють використовувати підтримку групи, ефективніше долають протиріччя. Це знижує емоційне напруження підлітків та запобігає конфліктам за типом ескалації. Залучення нейтральних учасників формує навички командної взаємодії та колективного вирішення проблем.

14. Відновлюйте стосунки після конфлікту. Навіть після завершення суперечки важливо підтримувати дружні контакти та вибачатися за можливі непорозуміння. Підлітки, які відновлюють відносини, сприяють формуванню конструктивного клімату у колективі. Це запобігає появі прихованих образ і латентних конфліктів. Відновлення стосунків зміцнює довіру та зменшує ризик повторного загострення суперечок. Регулярна практика відновлення стосунків підвищує соціальну компетентність підлітків.

15. Аналізуйте власні конфліктні ситуації. Після кожного конфлікту корисно обговорювати його хід та наслідки. Підлітки, які усвідомлюють, які сценарії розвитку проявлялися, легше обирають оптимальну стратегію наступного разу. Це дає змогу уникати повторних помилок та емоційних вибухів. Аналіз допомагає зрозуміти, які дії сприяють конструктивному вирішенню, а які – ескалації. Систематичне осмислення власної поведінки формує здатність до саморегуляції та ефективної участі у колективних взаємодіях.

Наведемо низку рекомендацій для фахівців-психологів щодо розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах підлітків.

1. Систематично оцінюйте рівень конфліктності колективу. Психолог має регулярно використовувати діагностичні методики для виявлення рівня конфліктності та типів конфліктної поведінки. Це дає змогу визначити потенційні точки ескалації та прогнозувати сценарії розвитку конфліктів. Вчасна діагностика допомагає планувати інтервенції та тренінгові заняття.

2. Виявляйте домінуючі стилі поведінки підлітків у конфлікті. Важливо визначити, які стратегії – суперництво, компроміс, уникнення чи співпраця – найчастіше застосовують учасники. Це дає змогу підбирати методи корекційної роботи, орієнтовані на підлітків. Знання домінуючих стилів допомагає уникати непередбачуваної ескалації конфліктів. Психолог може планувати індивідуальні та групові вправи для розвитку конструктивних стратегій.

3. Фокусуйтеся на розвитку навичок співпраці та комунікації. Підлітки часто обирають суперницькі або уникаючі сценарії через відсутність навичок ефективного спілкування. Тренінги та ігри, спрямовані на активне слухання та взаєморозуміння, допомагають запобігти конфліктам за типом ескалації. Конструктивна взаємодія формує партнерські відносини в колективі. Регулярне використання таких методів зміцнює соціальні компетенції учнів.

4. Враховуйте приховані конфлікти та латентні сценарії. Психолог має звертати увагу на пасивні форми конфліктної поведінки, які не проявляються відкрито. Необхідно проводити спостереження та обговорення в групі, щоб розпізнати накопичене напруження. Це допомагає запобігти емоційним

вибухам і формуванню підгруп. Вчасне виявлення прихованих конфліктів дає змогу планувати превентивні заходи в середовищі підлітків.

5. Створюйте безпечне середовище для обговорення конфліктів. Підлітки легше висловлюють свої переживання, коли відчують, що їх не засуджують. Психолог повинен гарантувати правила конструктивної взаємодії підлітків та підтримувати позитивний клімат. Це знижує ризик ескалації і сприяє розвитку компромісного сценарію. Безпечне середовище дає змогу учням пробувати нові стратегії поведінки без страху негативних наслідків.

6. Навчайте підлітків розпізнавати та регулювати емоції. Високий рівень негативізму і вербальної агресії вказує на необхідність розвитку емоційної саморегуляції. Психолог може використовувати вправи на ідентифікацію емоцій, релаксаційні техніки та моделювання поведінки. Це допомагає знизити частоту імпульсивних конфліктних дій. Регулярна практика саморегуляції серед підлітків сприяє стабільній атмосфері в колективі.

7. Впроваджуйте рольові ігри для підлітків. Ігрові методики дають змогу відпрацьовувати конструктивні сценарії без реальних втрат для учасників. Психолог може моделювати суперництво, компроміс, уникання або співпрацю у безпечному середовищі. Вказане формує навички прийняття рішень та відпрацьовування стратегій вирішення конфліктів. Рольові ігри допомагають підліткам усвідомити наслідки власної поведінки та вибір альтернатив.

8. Сприяйте розвитку емпатії та здатності розуміти інших. У колективах підлітків справжні конфлікти часто виникають через відсутність уяви про почуття інших. Психолог може використовувати вправи на співпереживання та обговорення мотивів опонентів. Емпатія знижує ризик агресивного протистояння та стимулює конструктивну взаємодію. Формування емпатії допомагає розвивати партнерські та компромісні сценарії.

9. Використовуйте методи групової медіації. Психолог може виступати модератором у конфліктних ситуаціях, організовувати діалог між сторонами. Це допомагає запобігти ескалації та прихованому накопиченню негативу. Такі обговорення дають змогу знайти взаємовигідні рішення. Такий підхід формує у підлітків навички конструктивного обговорення та спільного прийняття рішень.

10. Плануйте індивідуальні консультації для «ризикових» учасників. Так. підлітки з високим рівнем негативізму або агресивності потребують персональної роботи. Психолог може обговорювати індивідуальні стратегії поведінки та відпрацьовувати альтернативи ескалаційним сценаріям. Також індивідуальні консультації допомагають уникнути формування підгруп та протистоянь у колективі, й це також дає змогу учням відчувати підтримку та опору в процесі навчання соціальних навичок.

11. Розвивайте навички конструктивного вирішення суперечок. Психолог має навчати підлітків визначати суть конфлікту та пропонувати компромісні або партнерські рішення. Важливо акцентувати увагу на співпраці, а не лише на відстоюванні власних інтересів. Це сприяє формуванню стійких конструктивних сценаріїв розвитку конфліктів. Такий підхід допомагає мінімізувати повторні конфлікти і підвищує ефективність командної взаємодії.

12. Слідкуйте за формуванням групових норм. Психолог може працювати з колективом над встановленням правил поведінки у конфліктних ситуаціях. Це зменшує ризик ескалації та прихованих протистоянь. Норми допомагають учням усвідомлювати очікувані моделі поведінки та уникати агресивних дій. Спільне формування правил стимулює відповідальність та саморегуляцію в колективі.

Отже, психологічні рекомендації щодо розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, сформовані з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку, дають змогу забезпечити більш цілеспрямований та ефективний підхід до управління конфліктною взаємодією. Використання таких рекомендацій дає змогу оптимізувати комунікацію, підвищити рівень взаєморозуміння та довіри, сприяти розвитку навичок емпатії, саморегуляції та партнерської взаємодії, а також створює умови для гармонізації колективних взаємин і підвищення загальної ефективності роботи групи.

Висновок до розділу 3

1. Розроблено програму психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, спрямовану на підвищення колективної згуртованості, зниження агресивності та протистоянь у групі, а також на формування у підлітків умінь обговорювати суперечки, враховувати інтереси всіх учасників і знаходити компромісні рішення, що забезпечує стійку позитивну атмосферу у колективі та попереджує ескалацію конфліктів у майбутньому.

2. Психологічні рекомендації із розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, сформовані з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку, дають змогу забезпечити більш цілеспрямований та ефективний підхід до управління конфліктною взаємодією. Вони враховують специфіку динаміки конфлікту, індивідуальні особливості його учасників, соціально-психологічний контекст колективу, що сприяє своєчасному запобіганню ескалації напруженості і формуванню конструктивних моделей поведінки.

ВИСНОВКИ

Проведене у кваліфікаційній роботі теоретичне вивчення та емпіричне дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах, обґрунтування методів їх психологічного розв'язання уможливило такі висновки.

1. Проаналізовано основні наукові підходи до вивчення міжособистісних конфліктів у психологічній літературі. Міжособистісний конфлікт визначено як соціально-психологічний процес взаємодії двох або більше осіб, який виникає внаслідок несумісності їх інтересів, цілей, цінностей, потреб, супроводжується емоційною напруженістю, активацією поведінкових стратегій і формуванням різних сценаріїв розвитку. Він проявляється у відкритій або латентній формі, має циклічний характер і може мати як конструктивні, так і деструктивні наслідки для особистості та колективу. У науковій літературі міжособистісний конфлікт розглядається як багатовимірне явище, яке охоплює психологічні, соціальні та поведінкові аспекти взаємодії людей. Різні автори підкреслюють

значення індивідуальних особливостей, соціальних ролей, ціннісних орієнтацій та когнітивних оцінок учасників як факторів, що визначають виникнення, перебіг та результати конфлікту. Разом із цим увага приділяється аналізу динаміки конфлікту, його етапності, форм прояву та потенційних сценаріїв розвитку, що дає змогу розуміти його як процес, а не лише як подію. Узагальнення цих підходів створює основу для системного аналізу конфліктів, розроблення методів їх діагностики та психологічного розв'язання, а також сприяє формуванню практичних стратегій конструктивної взаємодії у колективах.

2. Визначено соціально-психологічні чинники розвитку міжособистісних конфліктів у колективах. Показано, що їх виникнення та інтенсивність прояву визначаються поєднанням індивідуальних, групових, організаційних чинників. Різниця в інтересах і цілях учасників, розбіжності у ціннісних та моральних орієнтаціях, а також нерівність у соціальному статусі та ролях створюють базу для потенційних протиріч і конкуренції. До цього додаються комунікативні проблеми та емоційні фактори, які посилюють напруженість і сприяють ескалації конфлікту. Важливу роль відіграють також групові установки та організаційні умови, що формують специфічну атмосферу взаємодії і можуть як стримувати, так і стимулювати конфліктні сценарії. Вказане підкреслює необхідність комплексного підходу до діагностики та врегулювання конфліктів у колективах, адже ефективне управління ними потребує врахування всіх рівнів соціально-психологічної взаємодії учасників.

3. Проведено емпіричне дослідження сценаріїв розвитку міжособистісних конфліктів у колективах, здійснити кількісний і якісний аналіз результатів. Узагальнення результатів усіх застосованих психодіагностичних методик свідчить про наявність у підліткових колективах змішаної, але переважно напруженої конфліктної динаміки: за тестом «Оцінка рівня конфліктності особистості» 52 % респондентів продемонстрували рівень вище середнього і високий (22 % і 30 % відповідно), 28 % – середній, і лише 20 % – знижений; за методикою К. Томаса найпоширенішими стратегіями стали компроміс (26 %), суперництво (21 %), співробітництво (20 %), пристосування (20 %) та уникнення (13 %), що вказує на співіснування як конструктивних (46

% – співробітництво і компроміс), так і ризикованих моделей поведінки; за опитувальником Басса-Дарки найвищі показники виявлено за негативізмом (63 %), вербальною (58 %) та непрямую агресією (57 %), при дещо нижчому рівні фізичної агресії (54 %); інтегрально визначено чотири сценарії розвитку конфліктів: ескалаційний (36%), конструктивний (24 %), латентний (22 %) та компромісний (18 %), що дало змогу констатувати переважання сценарію ескалації за наявності значного потенціалу до конструктивного врегулювання за умови психологічного супроводу.

4. Розроблено програму психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, спрямовану на формування конструктивних стратегій взаємодії, розвитку емпатії та ефективного управління емоціями у конфліктних ситуаціях. Вона поєднує теоретичні знання та практичні тренінгові вправи, рольові ігри і колективні завдання, що дають змогу учасникам усвідомлювати сценарії розвитку конфліктів, розпізнавати приховані та явні суперечки, аналізувати власну поведінку та поведінку інших і вибудовувати оптимальні способи взаємодії. Програма спрямована на підвищення колективної згуртованості, зниження агресивності та протистоянь у групі, а також на формування у підлітків умінь обговорювати суперечки, враховувати інтереси всіх учасників і знаходити компромісні рішення, що забезпечує стійку позитивну атмосферу у колективі та попереджує ескалацію конфліктів у майбутньому.

Запропоновані психологічні рекомендації щодо ефективного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах, сформовані з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку, дають змогу забезпечити більш цілеспрямований та ефективний підхід до управління конфліктною взаємодією. Вони враховують специфіку динаміки конфлікту, індивідуальні особливості учасників, соціально-психологічний контекст колективу, що сприяє своєчасному запобіганню ескалації напруженості і формуванню конструктивних моделей поведінки. Використання таких рекомендацій дає змогу оптимізувати комунікацію, підвищити рівень взаєморозуміння та довіри, сприяти розвитку навичок емпатії, саморегуляції та партнерської взаємодії, а

також створює умови для гармонізації колективних взаємин і підвищення загальної ефективності роботи групи.

Перспективами подальшого дослідження є апробація запропонованої програми психологічного розв'язання міжособистісних конфліктів у колективах та практичних рекомендацій щодо попередження та конструктивного вирішення конфліктів з урахуванням виявлених сценаріїв їх розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бараннік В. А., Волянчук Н. Ю., Марченко В. М. Психодіагностика та психокорекція конфліктності, агресивності й тривожності : навч. посіб. Київ : КиМУ, 2018. 243 с.
2. Безпальча Р. Ф. Технологія попередження конфліктів : навч. посіб. Київ : Главник, 2017. 128 с.
3. Бучківська В. В. Взаємини в підлітковому колективі – умова особистісно-орієнтованого педагогічного процесу. *Педагогіка і психологія*. 2020. № 4. С. 72-76.

4. Вахоцька І.О. Психологічні особливості конфліктів між учителями та учнями. *Вісник ХНУ :Психологія*. 2018. Вип. 419. С. 38-44.
5. Виштеюнас Г.В. Формування міжособистісних стосунків сучасних підлітків. *Практична психологія та соціальна робота*. 2019. №4. С. 21-22.
6. Гапон Н. П. Дитина в групі однолітків : конфліктність та її вирішення. *Конфлікти педагогічних системах*. 2007. С. 78-80.
7. Гапон Н. П. Соціальна психологія : навч. посіб. Львів : ЛНУ, 2008. 365 с.
- 7а. Гірняк А.Н., Гірняк Г.С. Формовияви девіантної поведінки у сучасних молодіжних субкультурах та їх соціально-психологічний аналіз. *Психологія і суспільство*. 2023. № 1. С. 199-204.
8. Григоренко О.О. Оптимізація процесів спілкування підлітків в умовах навчальної діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2016. №8. С. 19-25.
9. Давиденко В.В. Підліток у просторі спілкування : комунікативний вимір. *Рідна школа*. 2018. №3. С. 84-101.
10. Драган А. О. Розвиток міжособистісних відносин дітей підліткового віку. *Науковий вісник МНУ ім. В. О. Сухомлинського*. 2015. №1 (48). С. 117-120.
11. Дрожжина Т.В. Конфлікти у школі : як навчитися швидко їх розв'язувати. Харків : Основа, 2010. 160 с.
12. Дубчак Г. Моделі конфлікту в зарубіжній психології. *Проблеми загальної та психологічної психології*. Київ, 2012. Вип. 9. С. 16-18.
13. Дубчак Г.М. Внутрішньоособистісні конфлікти студентів у період навчання у вузі. Чернівці : Рута, 2010. 126 с.
14. Дурманенко Є. А. Конфлікти в педагогічному процесі : монографія. Луцьк : Вежа, 2004. 287 с.
15. Єгорова Є. В. Психологічний аналіз причин конфліктної поведінки учнів та способи її подолання вчителем. *Конфлікти педагогічних системах*. Вінниця, 1997. С. 340-342.
16. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода. Київ : Наукова думка, 1996. 190 с.

- 17.Кириленко Т. С. Психологія : емоційна сфера особистості : навч. посіб. Київ : Либідь, 2007. 256 с.
- 18.Коваль І. А. Учбові конфлікти : психологічні аспекти. Київ : ТЕКА, 2012. 64 с.
- 19.Корекційно-розвивальні програми : посібник / упоряд. Л. В. Підлипна. Івано-Франківськ : ОППО, 2005. 148 с.
- 20.Кравчук С. Психологічні основи міжособистісних стосунків у групі. *Соціальна психологія*. 2007. №3 С. 100-105.
- 21.Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
- 22.Кручек В. Психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування : навч. посіб. Київ : НАКККиМ, 2010. 187 с.
- 23.Кутішенко В. П., Ставицька С. О. Психологія розвитку та вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Каравела, 2012. 448 с.
- 24.Кушнірюк В. Гуманізація міжособистісних стосунків як умова запобігання конфліктів у педагогічному процесі. Київ : Знання, 2011. 224 с.
- 25.Ложкін Г.В., Юрківський Є. В., Моначин І. Л. Практикум з конфліктології. Тернопіль : Воля, 2005. 168 с.
- 26.Максимова Н. Ю., Мілютіна К. Л. Як порозумітися зі своїми дітьми (конфліктологія для батьків) : метод. розробки. Київ : Віпол, 2004. 217 с.
- 27.Монастиршин К.О. Умови і фактори формування міжособистісних стосунків у підлітковому віці. *Проблеми гуманітарних наук*. Дрогобич : Вимір, 2012. Вип. 9. С. 88-98.
- 28.Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
- 29.Назарова Д. В. Психолого-педагогічне вирішення конфліктних ситуацій серед підлітків. *Вісник НТУУ КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2010. Вип. 3. С. 163-167.
- 30.Онисюк О. Конфліктна поведінка особистості в навчальній діяльності. *Рідна школа*. 2013. № 6. С. 9-14.

- 31.Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2005. 448 с.
- 32.Павелків Р. В. Вікова психологія : підручник. Київ : Кондор, 2015. 469 с.
- 33.Пірен М. І. Конфліктологія : підручник. Київ : МАУП, 2003. 360 с.
- 34.Поліщук В. М. Вікова та педагогічна психологія : навчальний посібник. Суми : Університетська книга, 2010. 352 с.
- 35.Помиткін Е. Психологічне забезпечення духовного розвитку дитини : програма роботи з дітьми від 5 до 18 років. Київ : Шкільний світ, 2008. 128 с.
- 36.Практикум із загальної психології : посібник / Т. І. Пашукова, А. І. Допіра, Г. В. Дьяконов ; за ред. Т. І. Пашукової. Київ : Знання, 2006. 203 с.
- 37.Примуш М. В. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 282 с.
- 38.Психологічна енциклопедія : А-Я / авт.-упоряд. О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
- 39.Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів : близько 3000 слів / ред. В. Б. Шапар. Харків : Прапор, 2009. 670 с.
- 40.Психологія вирішення конфліктів : навч. посіб. / за ред. В. О. Джелалі. Київ, Харків : Р.И.Ф., 2006. 320 с.
- 41.Радчук В. М. Психологічні детермінанти конфліктної поведінки особистості : дис... канд. психол. наук. Київ, 2010. 264 с.
- 42.Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія : навчальний посібник. Київ : Академія, 2021. 376 с.
- 43.Сайтарли І. А. Культура міжособистісних стосунків : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2017. 239 с.
- 44.Сімонова В. В. Розвиток міжособистісних взаємин у підлітків. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. 2017. № 1 (7). С. 17-27.
- 45.Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми у конфліктний та постконфліктний період : метод. реком. / Н.П. Бочкор, Є.В. Дубровська, О.В. Залеська та ін. Київ : Ла Страда-Україна, 2014. 84 с.

46. Терлецька Л. Г. Вікова психологія і психодіагностика : підручник. Київ : Слово, 2013. 606 с.
47. Технології розв'язання конфліктів у педагогічній взаємодії : навчально-методичний посібник / Г.В. Ложкін, М.О. Коць та ін. Луцьк : Волинські обереги, 2013. 336 с.
48. Товпій Ж.І. Формування системи міжособистісних взаємин у підлітків. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. Костюка АПН України*. 2009. Т. IV. Ч. 4. С. 73-76.
49. Токарева Н. М., Шамне А. В. Вікова та педагогічна психологія : навч. посіб. Київ, 2017. 548 с.
50. Трухін І. О. Соціальна психологія спілкування : навчальний посібник. Київ : Центр навч. літератури, 2005. 335 с.
51. Тур Р. Соціально-психологічний тренінг для підлітків. *Психолог*. 2013. Вересень, №36. С. 22-26.
- 51а. Фурман А.В., Гірняк А.Н. Міжособистісні стосунки соціального працівника з клієнтом і бар'єри діалогічної взаємодії. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 15-16 берез. 2018 р. Київ, 2018. С. 222–226.
52. Циба В. Т. Системна соціальна психологія : навч. посіб. Київ : Центр навч. л-ри, 2006. 328 с.
53. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2004. 304 с.
54. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування і корекція : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2007. 544 с.
55. Шпак С. Г. Вплив вікових особливостей підлітків на їхню поведінку у конфліктних ситуаціях. *Освіта регіону*. 2011. №3. С. 133-136.
56. Щєбанова В.І. Профілактика корекція агресивної поведінки у підлітків. *Практична психологія та соціальна робота*. 2012. №1. С. 17-18.

57. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції : активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. Київ : Вища школа, 2004. 679 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Вправи до занять соціально-психологічного тренінгу

Вправа «Знайомство». Учасники поділяються на пари. Ведучий дає 5 хвилин на завдання. За цей час кожен має розповісти партнерові про себе і навпаки. Після цього один підліток стає за спиною другого,

кладерукийомунаплечіізнайомитьз групою. Розповідіпропартнерівздійснюютьсяпоколузагодинниковоюстрілкою.

Вправа

«Прийняттяправилгрупи».

Шляхомспільнихобговореньстворюютьсяправилаіодразу жзаписуютьсянавеликому аркушіпаперу.

Вправа «Слухаємосебе». Цевправанаауторелаксацію. Учнямпропонуютьзручновлаштуватисьі, заплющившиочі, «зазирнути»всерединусебе— побачитисвійнастрій. Післятого, яквиконали інструкціювідкрилиочі, вонимаютьуважно роздивитисямалюнки, наякихзображені певніемоціїівизначитисвійнастрій. Потім— намалюватийого. Далітребарозділитисторінкунавпіл: воднійколонцінамалюватиті емоції, якіїмподобаються, авдругій—ті, щонеподобаються.

Вправа «Сипучийпісок». Ведучийпропонуєпригадатиситуацію, яка засмутилалюдину, іспробуватиусвідомити, чомувсетаксталося. Далі— змінитисвою звичайнуреакціюісказати: «сипучийпісок». Цісловавиражаютьзациклюванняемоції.

Якщомизациклюємосянапочуттізлості, то неможемозньоговибратися, якзисипучого піску. Колимискажемочарівнуфразу, тоодразужнагадаємособіцеіусвідомимо, щотребащосьзмінити.

Вправа «Яреальнеіаідеальне». Ведучийпропонуєучасникамнамалювати себетакими, якимивониєнасправді, ітакими, якимибвонихотілибути.

Вправа «Чарівнакрамниця». Ведучийзапитуєучасників, якірисихарактеруїмпритаманні. Потімпропонуєуявити, щовонизнаходятьсявчарівнійкрамниці, де він—продавець. Коженучасникможеобмінятириси (мудрість, сміливість, чесністьтощо), яких, найогодумку, забагатоінимиможна поділитисязіншими, аботі, якихвінхоче позбутися, нариси, якихневистачає, «Покупець»здаєсвоїриси, а «продавець»цікавиться, чиє те, чогопотребує«покупець», іскільки вінмігбидативзамін.

Вправа «Міцнедерево». Учасникиподіляютьсянацари. Ведучий пропонуєпохитатисязносківнап'ятки, при цьомуплавнопритискаючи п'яткидопідлоги, докинебудевідчуватисялегкарозтяжкау м'язах. Далітребадостоятикількасекунд, напружившим'язиживота, нігігрудейПотімпо-старатисявідчутисебеміцнимдеревом, корінняякоговходятьглибоковземлю, якездатневитриматибудь-якунегоду.

Вправа «Глибокедихання». Диханнязаспокоюєнервовусистемуігасить емоції. Колимиглибокодихаємо, топозбуваємосядумок, щонасхвилюють, відчуваємо, щоможнаконтролюватисвоїдумки, ане підкорятисяїм. Глибоковдихнітьносом, порахуйтедо восьми, післячогоповільновипускайтепо-вітрячерезрот (губинапівстулені), прицьому рахуйтедошістнадцятиабобільше, такдовго, якзможете. Відчуйте, якзникаєнапруження.

Вправа-криголам«МійДеньнародження».

Цявправапоказуєважливістьмовитіла. Учасникампропонуютьстатившеренгу:

- а) зазнакомзодіаку;
- б) запорамирокународження.

Важливо підтримувати для цього дружню й теплу атмосферу,
підбадьорювати учасників, наголошувати надалому використанні
техніки ефективного спілкування.

Вправа «Поділися гарним настроєм». Якщо когось із підлітків поганий настрій, інші «дарують» йому частинку свого гарного настрою: тримаючи долоні відкритими, говорять щось приємне.

Вправа «Усмішка по колу». Діти, взявши się за руки, усміхаються по черзі одне одному.

Вправа «Нетрадиційне привітання». Учасники ходять по кімнаті й за командою ведучого при зустрічі вітаються:

- а) долонями;
- б) колінками;
- в) чолом;
- г) боком.

Вправа «Повітряні кульки». Ведучий демонструє дітям повітряні кульки. Одна надута дуже слабо, друга – середньо, а третя – дуже сильно. Учасникам пропонують поміркувати над тим, що може з кожною кулькою статися (вона може луснути або «прожити» довше), і потім застосувати цей приклад, використавши правило: «Переповнення емоціями, насамперед негативними, для людини так само небезпечно, як занадто багато повітря в кульці».

Вправа «Камінець у чобітку». Тренер розповідає дітям історію, коли камінець потрапляє до чобіт. Спочатку він не відчувається, а потім з'являється рана, починає боліти. Ця ситуація порівнюється з конфліктом. Висновок – завжди корисно говорити про свої проблеми одразу ж, як ви їх відчули. Потім кожен учасник має сказати: «У мене камінець у чобітку», – і розповісти про те, що воно йому тисне. Якщо все гаразд, треба сказати так: «У мене немає камінця у чобітку».

Вправа «Розбитасклянка». Підліткам пропонується уявити ситуацію, коли розбивається склянка, і поміркувати, як зміните, що сталося. «Розбитасклянка» – це щось таке, що нас засмучує, але щоміаємо можемо змінити. Після обговорення потрібно дійти висновку, що у світлі багатьох речей, які ми не в силах змінити, але ми можемо змінити ставлення до них.

Вправа «Малюємо злість». Учасникам пропонують намалювати злість так, як вони уявляють, а потім знищити малюнок, розкласти багаття і спалити.

Вправа «Ану, голосніше!». Ведучий пропонує учасникам сісти і заплющити очі. За сигналом «починаємо» усі висловлюють невдоволення ситуацією (учителями, батьками, коханими, приятелями тощо). Всі робиться одночасно і якомога голосніше. Коли крики почнуть стихати, ведучий дає наказ розплющити очі і повторити свої слова, дивлячись один одному в очі. Потім ведучий визначає спільні скарги. Після – кругове обговорення.

Вправа «Я ображаюсь, коли...». Кожен по колу закінчує речення. Ведучий запитує: «У кого ще подібні ситуації виникають образи?» Після цього обговорюють найтипівші ситуації, які викликають образи, причини їх виникнення та способи звільнення від них.

Руханка «Рубання ґров». Кожному учаснику пропонується уявити в руці сокиру та п'ять дерев'яних полін. Рубати треба починати за командою тренера, який може приговорювати: «Ха!», «Увага, раз, два...». Цей прийом допомагає поліпшити настрій та звільнитися від агресії, яка накопичилася за день.

Гра «Дражнилка». Ведучий пропонує підліткам згадати випадки, коли вони дражнили одного або захищаються від тих людей, які кажуть їм щось неприємне. Тренер розповідає, як правильно поводитися у ситуації, коли до тебе починають чіплятися. «Спочатку порахувати до 10, а потім знайти щось приємне у тому образливому слові, яким тебе обзивають». Потім тренер каже щось образливе кожному з учасників, а вони, в свою чергу, мають виконати наведений приклад.

Вправа «Помий невідро». Учасникам пропонують написати (або намалювати) на папері свої погані думки (ті, що заважають). Далі порвати папір на шматки і викинути у помийне відро.

Релаксація «Сонечко і хмарка». Ведучий пропонує сісти якмога комфортно, зробити глибокий вдих і видих. Відчути, як сонячне проміння покриває тіло... Уявити, що знаходишся на березі моря, сонце світить яскраво, шепоче лагідний вітерець. Але вмить сонечко сховалося за хмарку, відчувається свіжість. Треба напружитися для того, щоб розігрітись. Сонце знову з'явилося, стало спекотно. Тебе розморил на сонечку, розслабилося тіло, руки, ноги...

Гра «Чарівне заклинання сердитої людини». У цій грі діти вчаться використовувати альтернативні варіанти сварки. Тренер пропонує дітям ходити по кімнаті в хаотичному порядку під музику. Коли музику вимикають, вони мають негайно зупинитись, повернутися до людини, яка знаходиться ближче за всіх, і казати їй слова сердитої людини: «Ялинки-драбинки» або «блин» або «тух-тіп-дух» (вони можуть обрати будь-яке).

Висновок: «Якщо ти злишся, то краще сказати слова сердитої людини».

Вправа «Струсни не вдачі». Тренер пропонує підліткам згадати, як струшується мокрий пес (як він трусить головою, спиною, ногами), і спробувати зробити ті самі рухи. При цьому можна ричати. Таким чином позбавляються неприємних відчуттів.

Шетап «Компліменти». Учасники, сидячи у колі, обмінюються компліментами за годинниковою стрілкою.

Рольова гра «Нова сукня». Двоє учасників розігрують таку сценку: зустрічаються дві подруги. Одна каже іншій, що вона гарно виглядає у новій сукні. Інша відповідає, що сукня вже поношена, у масних плямах, тощо.

Вправа «Малювання удвох». Учасники групи у парах, тримаючись удвох за один лівець, повинні без слів намалювати й підписати малюнок.

Вправа «Жестові туди». Один учасник групи показує жести, а інші члени групи (наприклад, відкручуючи скріпку, умиваються, набираючи воду в долоні і передаючи її по колу).

Вправа «Місток». Ця вправа – взаємодія в парах. На підлозі малюють дві паралельні лінії на відстані 30 см – це міст. Під ним – річка, з різних боків до моста одночасно підійшли дві особи. Їм треба

зрозуміти одного без слів і розійтися на вузькому містечку. Вправа передбачає роботу з імітацією партнерів у парах. Після цього обговорюють, як імітація партнерів кожен почував ся надійно і впевнено.

Вправа «Донесив до». Учасники сідають у коло спиною до центру і заплісують очі. Тренер запускає по колу тарілку, наповнену водою. Завдання гравців: обережно, не розливши води, і при цьому без слів, не встаючи з місця, передати одному тарілку.

Вправа «Бутерброд». Ведучий видає дітям хліб, ножі, пачку вершкового масла і варення. Далі пропонує написати інструкцію щодо виготовлення бутерброду. Кожен має написати свій рецепт (не підписувати). Зібрати всі вказівки. Перший учасник зачитує їх, а інший виконує; щоб увійти в процес, треба уявити, що він когось робить і нічого подібного, тому робить все чітко за вказівками. Вправу продовжувати, доки не знайдеться записана інформація.

Вправа «Світ мій, люстечко, скажи...». Усі учасники поділяються на пари. Один запитує іншого: «Світ мій, люстечко, скажи тавсю правду розкажи. Чи я світ і всі миліше, красивіше та біліше?», а другий відповідає: «Ти без сумніву чарівна. Ти ...» — далі він каже те, що знає про свого партнера.

Вправа «Чим їм можна слухати?». Члени групи поділяються на перший-другий. Перші номери виходять за двері і отримують завдання розказати, як вони сьогодні провели ранок (тема може бути різноманітною). Другі номери отримують завдання не слухати своїх співрозмовників і будь-яким чином показувати свою незацікавленість тим, про що розповідає партнер; але після того, як ведучий подасть сигнал (наприклад, плесне в долоні), вони повинні виявити надмірну зацікавленість розмовою. Після закінчення вправи перші номери діляться своїми враженнями та обговорюють уміння, якими не обов'язково оволодіти, щоб стати хорошими співрозмовниками.

Вправа «Зіпсований телефон». П'ять учасників виходять з приміщення. Ведучий запрошує одного з них і починає розповідати цікаву історію з багатьма деталями (іменами, датами). Потім запрошує наступного. Перший передає максимально детально розповідь ведучого. Той після прослуховування тексту своєю чергою передає зміст іншому.

Вправа «Плече до плеча». Двоє учасників сідають плечима один до одного і розмовляють на вільну тему впродовж 3–5 хвилин. Після цього вони діляться своїми враженнями. Чи легко їм було розмовляти?

Вправа «Наполегливість—опір». Учасники діляться на пари. Один з них щось вимагає, а другий вказує на причину, чому він змушений відмовити. Гра закінчується, коли одному з учасників вдається переконати іншого. Після закінчення учасники обговорюють, що допомагало відстоювати свою думку, а що заважало.

Вправа «Прохання». Члени групи обирають учасника, який виконуватиме прохання інших. Вони по черговому звертаються до нього з будь-яким проханням. Наприклад, відчини, будь ласка, вікно. Учасник відповідає: «Я відчинив». Той, хто просив, має відповісти: «Дякую». Якщо він забуде таке слово, то сам починає виконувати команди інших.

Вправа «Я тобі дарую». Параучасників сідає в центрі кола. Перший учасник називає ім'я партнера і говорить, що йому дарує. Наприклад: «Оксано, я тобі дарую місяць на кебі». Партнер повинен подякувати, назвати ім'я першого учасника, показати, що сам дарує відповідь. Гра закінчується, коли когось з учасників не вистачить фантазії на наступний подарунок або він забуде назвати ім'я партнера, перелічити подарунки чи переплутає їх послідовність.

II етап

Вправа зі Здоровчиком. Передаючи Здоровчика (м'яку іграшку), учасники вихолошують привітання групі, свої почуття, думки, які в них є на цей момент.

Вправа «Відкритє серце». Ведучий дає першому учаснику вирізане з червоного картону велике серце. Під діток має розповісти, що він відчуває, коли його дратують чи сміються, або не помічають і запропонувати свої методи боротьби з подібними ситуаціями. Коли він усерозповість, серце передається по колу. Учні пропонують роздивитися деякі емоції людини і намалювати ті, які їм найбільше подобаються. Після цього підлітки знайомлюються такою ситуацією: «Пан А випадково залишив капелюх на крислі, а пан В, не помітивши, сів на нього». Ситуація програється у парах. Кожному дається картка з зображенням певної емоції, відповідно якої він має зіграти свою роль. Наприклад: «А – ошканий, В – винний; або А та В радісні, щасливі».

Вправа «Відкритий конфлікт». Двом бажаючим пропонують змусити іншу людину виконувати певні дії. Наприклад, вийти з кімнати, зняти окуляри, відкрити вікно тощо. Перемагає той, хто виконає завдання. Той, хто програє, вибуває. Його місце займає наступний.

Вправа «Драбинка». У цій вправі партнери вступають у конфліктний діалог. Перший говорить щось суперниково. Другий відповідає йому виразом з кількох слів. Потім – знову перший. Кожний наступний вираз має бути на тон вищий, але кричати не треба. Програє той, хто не зможе підвищити тон, знайти вираз, який перевершить останній вираз партнера.

Вправа «Здобуття місця у групі». Група утворює тісне коло, намагаючись ве пропустити учасника, який проривається у центр. Досвід здобуття місця у групі може бути корисним для невпевнених осіб і підлітків, «невидимих» дітей, для тих, кого не приймає група.

Вправа «Як висловити образ у і незадоволення». Ведучий заздалегідь готує листівки з образами, характерними для певного віку. Наних записані:

- а) роль того, хто ображає;
- б) роль обраного, який реагує агресивно;
- в) роль обраного, який реагує невпевнено;
- г) роль обраного, який реагує з почуттям власної гідності.

Завдання: з'єднати частини листівок в одне ціле і розіграти сценку для всіх. Кожна група показує різні типи реагування на ту саму ситуацію.

Вправа «Заборонений плід». Члени групи по чергово показують, як вони поводитимуться в ситуації, коли їхні бажання не збігаються із зовнішніми нормами поведінки. «Заборонений плід» кладеться на стілець, що стоїть у центрі кімнати. Кожен має підійти до стільця і показати, що він зробить із «забороненим плодом».

Вправа «Чарівність». Учасникам пропонують написати таємну записку кожному члену групи, у якій описуються його «рис чарівності». Обов'язково слід написати, де вона живе; статив колою створити зірку, простягнувши руки у центр кола, і тихесенько пройтися під звуки повільної музики. Записки спочатку складіть усі разом, а потім кожний шукає «послання» до себе.

Криголам «Потойбік дороги». Учасники стають посеред кімнати, в центрі якої проходить уявна дорога. Тренер називає твердження. Ті підлітки, які погоджуються з цим висловом, мають перейти на праву сторону дороги, а хто ні – на ліву. При цьому слід, щоб учасники звернули увагу на те, хто з ними по один бік дороги. Можливі твердження:

- а) я маю старшу сестру;
- б) мені не подобаються люди, які нав'язують свої погляди;
- в) я люблю хурму.

Заклучна гра «Чарівна зірка». Тренер розповідає дітям історію: «Колись, дуже давно, жила на світі Зірка, їй було прикро, що на неї ніхто не звертає уваги, і вона вирішила піти до мудреця. Прийшовши, вона запитала: «Чому мені не помічають?» Чаклун відповів на це, що світло зірок гасне, коли поряд сонця, і запропонував їй жити на небі, з'являючись лише вночі. Він також попередив, що там холодно і страшно. Але Зірка нічого не злякалась, і чаклун за її доброту, за її бажання дарувати людям світло, зробив подарунок: не одна Зірка стала жити на небі, а багато-багато нових зірок з'явилися там, щоб їй не було самотньо. Та щоб навіки зберегти пам'ять про Зірку, мудрець подарував кожній людині дочку – маленьку зірочку». Далі ведучий просить відгадати, де ж ці зірочки? (У кожному з нас.)

– Тому мені б хотілося, щоб ви підійшли сюди і створили одну велику зірку. Станьте в коло. Зробіть коло таким тісним, щоб, коли кожний з вас протягне руку до середини кола, створилася зірка. Ця зірка дуже тепла, тому що вона готова дарувати світло, зігріваючися в своєму доброті всім навкруги. Кожен має своє особливе світло, але кожен з вас також приймає світло інших. Всі разом висклали одну велику зірку, світло якої набагато яскравіше, ніж кожного окремо. А тепер покажіть мені, як ваша чудесна велика зірка повільно рухається на небі (підлітки пересуваються маленькими кроками під музику).