m_educ_2026_143

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 м курсу
Бондаренко Тетяна Олександрівна

Керівник:
канд. політ. наук,
доц. **Фесун Галина Стефанівна**

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол №____від _____ 2025 р.
Зав. кафедрою ___доц. Радчук В.М.

ЧЕРНІВЦІ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФІЛАКТИКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ.....8

1.1. Психологічні основи вивчення поняття конфлікту у вітчизняній та зарубіжній психології.....8

1.2. Особливості міжособистісних конфліктів серед військовослужбовців...23

1.3. Психологічна профілактика міжособистісних конфліктів у колективі військовостужбовців.....34

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФІЛАКТИКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....46

2.1. Методики та організація процедури дослідження.....46

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....51

2.3. Програма соціально-психологічного тренінгу «Безконфліктне спілкування як чинник успішної міжособистісної взаємодії».....71

ВИСНОВКИ.....76

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....78

ДОДАТКИ.....87

АНОТАЦІЯ

Бондаренко Т. О. Дослідження психологічних чинників конфліктної поведінки у військовому колективі. Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр».

Актуальність вивчення міжособистісних конфліктів у військових колективах визначається необхідністю дослідження причин, умов і факторів, що зумовлюють конфліктну поведінку. Розуміння цих чинників дає можливість цілеспрямовано розробляти превентивні заходи для своєчасного запобігання конфліктам та мінімізації їхніх негативних наслідків для згуртованості підрозділів і ефективності бойової діяльності.

Сучасні умови служби, інтенсивні бойові завдання, тривалі стресові навантаження та висока відповідальність актуалізують потребу у поглибленому вивченні прикладних аспектів профілактики та врегулювання конфліктів. Науковий інтерес зосереджується на дослідженні психологічної готовності військовослужбовців до конструктивного розв'язання конфліктів та формуванні їхньої комунікативної й конфліктологічної компетентності як важливих складових професійної надійності.

Ключові слова: міжособистісні конфлікти; профілактика конфліктів; врегулювання конфліктів; психологічна стійкість; стресові умови; згуртованість; конфліктна поведінка; комунікативна компетентність.

ABSTRACT

Tetiana Bondarenko. **Study of the psychological factors of conflict behavior in a military unit.** – Manuscript. Qualification work for obtaining the educational degree «Master».

The relevance of studying interpersonal conflicts in military units stems from the need to examine the causes, conditions, and factors that generate conflict behavior. Understanding these determinants enables the targeted development of preventive measures aimed at timely conflict prevention and minimizing their negative impact on unit cohesion and the effectiveness of combat operations.

Modern service conditions intensive combat tasks, prolonged exposure to stress, and high responsibility intensify the need for further exploration of applied aspects of conflict prevention and resolution. Current scientific interest focuses on studying the psychological readiness of military personnel for constructive conflict resolution and on developing their communicative and conflict-management competence as key components of professional reliability.

Keywords: interpersonal conflicts; conflict prevention; conflict resolution; psychological resilience; stressful conditions; cohesion; conflict behavior; communicative competence.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають послання на відповідне джерело.

_____ Т. О. Бондаренко

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Конфлікти у військовому середовищі є неминучими, оскільки армія, як будь-яка соціальна організація, містить об'єктивні суперечності, що зумовлюють міжособистісні зіткнення. Ефективне управління конфліктами є критично важливим для Збройних сил, адже неконтрольовані конфлікти здатні дестабілізувати організацію та порушувати її функціонування [56, с. 233-237].

Це підкреслює необхідність прикладних психопрофілактичних заходів, спрямованих на своєчасне врегулювання конфліктних ситуацій. У сучасних умовах військової служби проблема міжособистісних конфліктів набуває особливої актуальності. Дослідники наголошують, що конфліктні ситуації серед військовослужбовців є однією із найскладніших проблем сучасних військових колективів [50, с. 75-78].

Підвищена напруженість взаємодії зумовлюється специфічними соціально-психологічними умовами служби. Недостатня готовність військовослужбовців до конструктивного реагування на комунікативні труднощі часто призводить до ускладнень у міжособистісних стосунках.

Особливості взаємин у військовому колективі зумовлені його організаційною структурою, специфікою професійної діяльності та індивідуально-психологічними характеристиками військовослужбовців. Фактори, що ускладнюють міжособистісні стосунки, включають строгу регламентацію служби, вікові особливості особового складу, високий ритм діяльності та тривале перебування в умовах спільного проживання й праці. Ці умови сприяють виникненню неуставних взаємин і підвищують ризик міжособистісних конфліктів. Соціально-психологічні характеристики військовослужбовців визначають рівень їхньої комунікативної та конфліктної компетентності, що є ключовою передумовою професійної ефективності та підтримання згуртованості військового колективу [64, с. 435-444].

Актуальність і значущість вивчення міжособистісних конфліктів у військових колективах зумовлені тим, що дослідження причин, умов і факторів, які породжують конфліктну поведінку, дає змогу цілеспрямовано розробляти превентивні заходи. Такі заходи спрямовані на своєчасне попередження виникнення конфліктів у військових підрозділах та мінімізацію їхніх негативних наслідків для згуртованості та ефективності бойової діяльності. В умовах зростаючих вимог до професійної підготовки й психологічної стійкості військовослужбовців, своєчасна профілактика конфліктів є не лише прикладним завданням, а й важливою умовою забезпечення обороноздатності країни [64, с. 435-444].

Водночас варто підкреслити, що сучасні умови служби (інтенсивні бойові завдання, тривале перебування у стресових ситуаціях, висока відповідальність за життя побратимів по службі) актуалізують потребу в подальших дослідженнях саме прикладних аспектів профілактики та врегулювання конфліктів у військових колективах. Сьогодні науковий інтерес зміщується в бік вивчення психологічної готовності військовослужбовців до конструктивного розв’язання конфліктів та формування у них комунікативної та конфліктологічної компетентності як важливих складових професійної надійності [65, с. 113-116].

Жодне дослідження, присвячене теорії та практиці управління конфліктами, зокрема у військовому середовищі, неможливе без опори на праці Г. Зіммеля, Л. Козера, Р. Дарендорфа, К. Левіна, М. Дойча, Р. Коллінза, Дж. Бертона та інших [74; 75; 76; 77]. У цих роботах обґрунтовано основні підходи до розуміння сутності, причин та функцій конфлікту, сформульовано висновки про можливість і необхідність управління конфліктами з метою мінімізації їхніх негативних наслідків та посилення позитивних функцій.

Феноменологічні аспекти конфліктів стали предметом уваги зарубіжних учених різних методологічних напрямів (А. Адлера, К. Боулінга, К. Левіна, Н. Міллера, Дж. Морено, Е. Дженнінгса, Дж. Міда, Т. Шибутані,

Дж. Шпігеля, Ф. Хайдера, К. Томаса, В. Франкла, З. Фройда, К. Хорні та ін.) [63; 74; 75; 76; 77].

Особливості поведінки військовослужбовців у конфліктних ситуаціях розкрито у дослідженнях вітчизняних вчених (Г. Васильєва, В. Дикун, Г. Кокощук, О. Клочкова, О. Кокун, І. Лущан, В. Мороз, Є. Потапчук, Н. Свінарчук та інші) [10; 20; 27; 28; 50; 59]. Дані праці розширюють уявлення про специфіку міжособистісних конфліктів у військовому середовищі та окреслюють шляхи їх подолання.

Вивченню проблематики конфліктів у вітчизняній психології, а також питанням розв'язання міжособистісних конфліктів і їх профілактики у військовій сфері присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних вчених: (Т. Гуменнікова, О. Кокун, В. Санташов, В. Семенюк, В. Хіміч, А. Чепой) [30; 31; 56; 57; 65; 68]. У цих дослідженнях підкреслюється специфіка конфліктних взаємин у військових колективах, а також чинники, що їх зумовлюють. Основну увагу приділено можливостям запровадження психопрофілактичних заходів, спрямованих на попередження та зниження напруженості міжособистісної взаємодії; ефективного функціонування військових колективів; підвищенню комунікативної та конфліктної компетентності військовослужбовців.

Мета дослідження: дослідити психологічні чинники, що зумовлюють особливості конфліктної поведінки у військовому колективі.

Об'єкт дослідження: міжособистісна взаємодія у військовому колективі.

Предмет дослідження: психологічні чинники конфліктної поведінки у колективі військовослужбовців.

Гіпотеза дослідження: Військовослужбовці з низьким рівнем особистісної тривожності та розвиненими комунікативними навичками будуть виявляти більш конструктивні форми поведінки, тоді як підвищена агресивність буде супроводжуватися схильністю до конфронтаційних стратегій.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення сутності конфліктної поведінки, її психологічних чинників і особливостей прояву у військових колективах.

2. Дослідити рівень та особливості соціально-психологічного клімату у військовому колективі.

3. Виявити індивідуально-психологічні чинники, що впливають на конфліктну поведінку військовослужбовців, оцінити рівень розвитку комунікативних умінь військовослужбовців як чинник конструктивної взаємодії, визначити домінуючі стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях.

4. Сформулювати узагальнені висновки щодо психологічних чинників, які зумовлюють конфліктну поведінку військовослужбовців.

5. Розробити програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на профілактику міжособистісних конфліктів серед військовослужбовців.

Методики дослідження:

1. Експрес-методика «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито.

2. Методика «Діагностика стану агресії», Басса-Дарки.

3. Методика «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна.

4. Тест «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського.

5. Методика «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса.

Вибірка дослідження: Дослідження проводилося на базі військової частини А4806 Регіонального управління Сил Територіальної оборони «Схід» Збройних Сил України міста Краматорськ. У дослідженні взяли участь 60 військовослужбовців віком від 40 до 60 років.

Структура кваліфікаційної роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку літературних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФІЛАКТИКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

1.1. Психологічні основи вивчення поняття конфлікту у вітчизняній та зарубіжній психології

Поняття «конфлікт» у більшості мов світу трактується та звучить подібно, оскільки походить від лат. слова conflictus – зіткнення сторін, поглядів чи сил (Л. Долинська, В. Мороз, В. Стасюк) [21, с. 38]. Незалежно від етнокультурних особливостей прояву, конфлікти виникають за єдиними психологічними механізмами та мають схожу внутрішню організацію.

У наукових джерелах подано різні підходи до трактування поняття «конфлікт». Зокрема, *Психологічний словник* визначає його як зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів учасників взаємодії [51, с. 152]. Дослідники також розглядають конфлікт як усвідомлене протиріччя між особистостями, що виникає в процесі спілкування та супроводжується емоційно забарвленими спробами подолати це протиріччя [50, с. 48].

Вітчизняні науковці Г. Ложкін та Н. Пов'якель розглядають конфлікт як взаємодію несумісних у конкретній ситуації мотивів, інтересів чи моделей поведінки. Вчені підкреслюють, що категорія різноспрямованості є ширшою, ніж поняття протилежної спрямованості, що дозволяє розширити рамки розуміння проблеми та зменшити її антагоністичний характер [34, с. 217].

Т. Мостенська розглядає конфлікт як усвідомлену перешкоду на шляху досягнення мети спільної діяльності, а також як прояв реакції на несумісність характерологічних особливостей, відмінності культурних цінностей чи розбіжності в потребах [39, с. 181-188].

Н. Свінарчук визначає конфлікт як зіткнення інтересів, поглядів, установок та прагнень особистості, а також суперництво за цінності, владу й

ресурси, у ході якого ставляться завдання нейтралізації, завдання шкоди чи позбавлення опонента можливості впливати [59, с. 198-200].

Т. Дуткевич, Т. Мостенська розглядають конфлікт як явище міжособистісних і групових відносин, що проявляється у протиборстві та активному зіткненні оцінок, принципів, думок, характерів і моделей поведінки. На їхню думку, конфлікт постає як порушення міжособистісних відносин на емоційному, когнітивному або поведінковому рівнях. З урахуванням психічного стану учасників протидії він може виконувати функцію як захисної реакції, так і емоційно насиченої відповіді [22; 40].

У військовій психології конфлікт визначають як найгостріший спосіб розв'язання значущих протиріч, що виникають у процесі взаємодії військовослужбовців, і який виявляється у формі активного протиборства між суб'єктами, зазвичай супроводжуваного негативними емоціями [66, с. 113-116].

Т. Лепейко та О. Миронова визначає основними ознаками конфлікту такі характеристики: біполярність, активність, спрямовану на подолання суперечностей, а також суб'єктність (наявність учасника чи учасників як носіїв конфлікту) [36, с. 82].

Усі ці визначення підкреслюють, що основою будь-якого конфлікту є ситуація, яка містить:

- протилежні або суперечливі позиції сторін щодо певного питання,
- несумісні цілі чи засоби їх досягнення у конкретних умовах,
- або ж невідповідність інтересів, бажань і прагнень опонентів.

Специфіка дослідження міжособистісних конфліктів у світовій науці визначається інтеграцією різних підходів у межах конфліктології. Вона спирається на весь масив знань про конфлікти, накопичених у процесі розвитку гуманітарних наук, релігійних учень, суспільно-політичної практики, а також на інформацію, що використовується людиною у повсякденному житті та професійній діяльності.

У зарубіжній психології першої половини XX ст. виокремлюють кілька ключових напрямів вивчення конфлікту: психоаналітичний (А. Адлер, З. Фройд, Е. Фромм, К. Хорні), соціотропний (У. Мак-Дугалл, С. Сігеле та ін.), етологічний (К. Лоренц, Н. Тінберген), теорію групової динаміки (Д. Креч, К. Левін, Л. Ліндсей), фрустраційно-агресивний (Л. Берковіц, Д. Доллард, Н. Міллер), поведінковий (А. Бас, А. Бандура, Р. Сірс), соціометричний (Е. Дженнінґс, С. Додд, Д. Морено, Г. Гурвич) та інтеракціоністський (Д. Мід, Т. Шибутані, Д. Шпіґель), а також теорію структурного балансу (Ф. Хайдер) [74; 75; 76; 77].

Психоаналітичний підхід пов'язується насамперед з іменем австрійського психолога З. Фройда, який створив одну з перших концепцій людської конфліктності. Попри те, що Фройд зосереджував увагу переважно на внутрішньо-особистісних конфліктах, його внеском було наголошення на необхідності пошуку причин міжособистісних суперечностей у сфері несвідомого [62, с.115].

Послідовник З. Фройда, А. Адлер, вважав, що сутність конфліктів особистості з мікросередовищем полягає у прагненні індивіда подолати відчуття меншовартості та домінування одних людей над іншими [62, с. 121].

Зарубіжні психологи Г. Салліван, К. Хорні, Е. Фромм розкрили розуміння природи конфлікту, надавши йому соціального виміру. Зокрема, К. Хорні вважала основною причиною суперечностей між людиною та її оточенням дефіцит доброзичливості зі сторони найближчого соціального кола, передусім батьків. Е. Фромм вважав, що конфлікти породжуються неможливістю реалізувати особистісні прагнення та потреби у суспільному середовищі [62, с. 128].

У 1920–1930-х роках конфлікт стає об'єктом уваги соціальних психологів. Американський дослідник У. Мак-Дугалл стверджував, що суспільні конфлікти є неминучими, оскільки люди мають притаманні їм соціальні інстинкти: страх, стадність, прагнення до самоствердження тощо. Ці

інстинкти передаються у спадок, що, на його думку, зумовлює постійні суперечності та протиборство між людьми [62, с. 271].

У першій половині XX століття дослідження конфлікту у зарубіжній психології набули багатовекторного характеру. Психоаналітики (А. Адлер, К. Хорні, З. Фройд, Е. Фромм) підкреслювали роль внутрішніх психічних процесів і несвідомого у виникненні конфліктів. Соціотропні та соціальні підходи (Мак-Дугалл та ін.) акцентували увагу на суспільній природі суперечностей, етологи (Лоренц, Тінберген) – на біологічних основах агресії, тоді як теорія групової динаміки (К. Левін) заклала основи сучасного розуміння конфлікту як соціально-психологічного процесу [62, с. 276].

Спираючись на положення Ч. Дарвіна про те, що інстинкт боротьби за існування забезпечує збереження й розвиток виду, У. Мак-Дугалл поширив цю ідею на людське суспільство. Розроблена ним теорія соціальних інстинктів отримала значну підтримку та визначила формування соціотропного підходу до аналізу конфліктів [62, с. 278].

Етологічний підхід до вивчення конфлікту сформувався у 1930-х роках завдяки працям австрійського біолога та лауреата Нобелівської премії Конрада Лоренца. Він уперше висунув гіпотезу, що головним джерелом соціальних конфліктів є властива індивідам і групам агресивність, а механізми її виникнення у людини й тварин є подібними. Ідеї Лоренца були поглиблені в дослідженнях нідерландського етолога Н. Тінбергена [46, с. 92].

У межах вивчення групової динаміки німецько-американський психолог Курт Левін розробив концепцію динамічної системи поведінки, у якій порушення рівноваги між особистістю та середовищем створює внутрішнє напруження, що проявляється у конфліктах. Серед чинників конфліктності він виділяв неефективний стиль керівництва. Розв’язання конфліктів К. Левін пов’язував із модифікацією мотиваційних полів особистості та перебудовою структури міжособистісних взаємодій [46, с. 119]. Одним із провідних представників поведінкового підходу є американський психолог Арнольд Басс. Він пояснював причини конфліктів не лише біологічними чинниками й

вродженими якостями людини, а й особливостями соціального оточення, яке трансформує ці якості у процесі взаємодії індивіда з середовищем [46, с. 94].

Соціометричний підхід. Відповідно до теорії соціометрії, розробленої Я. Морено, джерелом міжособистісних конфліктів є стан емоційних взаємин між людьми, зокрема їхні симпатії та антипатії. Учений дійшов висновку, що конфлікти різного рівня — від індивідуальних до міжнародних — можуть бути розв'язані шляхом «переструктурування» соціальних груп відповідно до емоційних уподобань їхніх учасників. На його думку, така «соціометрична революція» сприятиме гармонізації суспільних відносин [46, с. 98].

Інтеракціоністський підхід. Значний внесок у його розвиток зробили засновник символічного інтеракціонізму Дж. Мід та представник Чиказької школи Т. Шибутані. Останній наголошував, що конфлікти виникають унаслідок порушень у системі взаємодії «індивід — середовище». Внутрішня дисгармонія та дискомфорт, які виникають у таких умовах, спонукають людину до активних дій, спрямованих на адаптацію, у процесі яких і формуються конфліктні ситуації [46, с. 117].

Теорія структурного балансу. Її засновник Ф. Хайдер зосередив увагу на узгодженості між системою атитюдів особистості та її уявленнями про ставлення й поведінку значущих інших. Згідно з його концепцією, конфлікт виникає тоді, коли досягнення необхідної «єдності» в міжособистісних відносинах стає неможливим через суперечливі зв'язки з боку інших осіб [46, с. 128].

Сучасні напрями дослідження конфліктів. У зарубіжній психології вони представлені низкою підходів: теоретико-ігровим (М. Дойч), теорією організаційних систем (Р. Блейк, Дж. Мутон), а також теорією й практикою переговорного процесу (Д. Прюїтт, Д. Рубін, Р. Фішер, У. Юрі) [74; 75; 76; 77].

Представники теоретико-ігрового підходу вбачають головне завдання у побудові універсальної схеми взаємодії в умовах конфлікту та його розв'язання. *Соціально-психологічний підхід.* Концепція М. Дойча є цілісним поясненням природи суперечностей у міжособистісній взаємодії. Учений

вважав, що основою конфлікту є несумісність цілей опонентів. Завдяки увазі до мотивів сторін його підхід часто відносять до мотиваційних концепцій. Представники теоретико-ігрового напряму стверджують, що конфлікт може мати як конструктивні, так і деструктивні наслідки. Конструктивним вважається такий конфлікт, у межах якого всі учасники вважають свої цілі досягнутими [75].

Теорія організаційних систем. Як альтернативу ігровому підходу Р. Блейк, Дж. Мутон і К. Томас запропонували концепцію міжособистісного конфлікту, засновану на аналізі поведінки людей у реальних організаційних структурах. Вони визначили п’ять базових стратегій реагування на конфлікт — суперництво, пристосування, уникання, компроміс і співпрацю — залежно від поєднання двох орієнтацій: на досягнення власних цілей та на ставлення до опонента [59, с. 198-200].

Формування переговорного підходу. Наприкінці 1960–1970-х років починає виокремлюватися новий напрям — дослідження переговорного процесу як складника конфліктної взаємодії. Нині теорія та практика переговорів розглядаються як один із ключових і перспективних напрямів прикладної психології, зосереджений на розв’язанні двох центральних проблем: 1) виявленні комплексу умов, що сприяють ухваленню конфліктуючими сторонами рішення розпочати переговори; 2) вивченні перебігу переговорного процесу після того, як сторони вже погодилися на пошук взаємоприйнятних рішень [59, с. 198-200].

Найбільш ґрунтовно розробленою складовою є технологія переговорного процесу. Конфлікт у загальному вигляді можна визначити як прояв об’єктивних або суб’єктивних суперечностей, що знаходять своє вираження у протистоянні між сторонами. Це така ситуація, коли учасники взаємодії переслідують власні цілі, які є несумісними або взаємовиключними [46, с. 105].

Отже, конфлікт можна розглядати як процес загострення суперечностей і протистояння між двома або більше учасниками соціальної взаємодії, що

супроводжується непорозуміннями та часто породжує негативні емоції, такі як гнів, образа, роздратування або незадоволення.

У практичному вимірі конфлікт нерідко втілюється у діях, які мають руйнівні наслідки для особистості, зокрема у ворожості, взаємних образах, почутті відторгнення або втраті довіри. Джерелами його виникнення можуть бути розбіжності у цінностях, потребах, інтересах, різні тлумачення ситуацій або конкуренція [51, с. 265].

Конфлікти охоплюють широкий спектр проявів – від буденних дрібних суперечок до масштабних соціальних і політичних протистоянь. Їх подолання часто потребує застосування складних стратегій, ведення діалогу та пошуку взаємоприйнятних рішень задля досягнення миру й конструктивного результату. Конфліктні ситуації виникають через суперечність інтересів та соціальних установок і вимагають обов'язкового врегулювання, оскільки без цього ефективна діяльність групи чи колективу неможлива. У процесі взаємодії конфлікти можуть набувати двох основних форм: конструктивної та деструктивної [53, с. 76].

Конструктивні конфлікти визначаються як такі форми взаємодії, що мають потенціал для досягнення позитивних результатів. Вони сприяють більш глибокому розумінню проблеми, стимулюють творчий процес, підтримують впровадження змін і підвищують ефективність діяльності команди чи організації. У конструктивних конфліктах суперечки можуть відігравати корисну роль, оскільки вони спонукають учасників переглядати власні погляди, формувати нові ідеї та розробляти оптимальні рішення, що сприяє інноваційності. Крім того, такі конфлікти можуть зміцнювати міжособистісні стосунки, за умови, що сторони здатні слухати одне одного та працювати над досягненням компромісу. Конструктивні конфлікти зазвичай виникають у контексті різноманітності думок, ціннісних орієнтацій або перспектив [53, с. 76].

На відміну від деструктивних, конструктивний конфлікт характеризується спрямованістю на розвиток і вдосконалення, відкритим

обміном ідеями та прагненням досягнення спільних цілей. Його ключовою ознакою є стимулювання креативності, підтримка інноваційної діяльності та створення нових можливостей [53, с. 76].

Деструктивні конфлікти, своєю чергою, можуть призводити до негативних наслідків. Вони порушують взаєморозуміння, підвищують рівень стресу та негативно впливають на міжособистісні відносини. Такі конфлікти характеризуються агресією, ворожістю та недовірою між учасниками, що часто призводить до погіршення комунікації та співпраці. Основними причинами виникнення деструктивних конфліктів є непорозуміння, конкуренція або неприйняття альтернативних точок зору [53, с. 76].

Вміння розрізняти конструктивні та деструктивні конфлікти та застосовувати відповідні методи їх вирішення є важливим як у професійній, так і в особистій сфері. Деструктивний конфлікт, як правило, переносить причини конфлікту на особистість іншої сторони, що не сприяє його врегулюванню, а, навпаки, загострює суперечності, підвищує упередженість, напругу у взаєминах та рівень стресу. Типовим прикладом деструктивного конфлікту є сварка, під час якої учасники висловлюють негативні оцінки особистості опонента [53, с. 76].

З позицій різних наукових дисциплін деструктивний конфлікт можна розглядати через філософську, психологічну, соціологічну та педагогічну призму [63, с. 57]. Філософ Е. Фромм, зокрема, розрізняв конструктивні та деструктивні конфлікти, підкреслюючи, що деструктивні конфлікти, породжені злоякісною агресією, ведуть до насильства та руйнування. Фромм трактував конфлікт не як патологічне явище, а скоріше як соціальну «хворобу», яку можна подолати шляхом зниження рівня агресії через творчу самореалізацію та впровадження конструктивних змін [63, с. 75].

У психологічній науці деструктивні конфлікти розглядаються як такі форми взаємодії, що негативно впливають на стосунки між учасниками та перешкоджають ухваленню ефективних рішень. О. Антонова-Турченко виділяє ключові ознаки деструктивного конфлікту, серед яких: розширення

конфліктної ситуації, її ескалація, незалежність розвитку конфлікту від первинних причин, збільшення витрат та втрат учасників, а також зростання агресивних дій. Авторка також підкреслює наслідки деструктивних конфліктів, серед яких: непродуктивна конкуренція, небажання до співпраці, формування уявлення про опонента як «ворога», зменшення або повне припинення взаємодії з протилежною стороною, переконання, що «перемога» в конфлікті важливіша за вирішення фактичної проблеми, а також посилення почуттів образи, незадоволення та поганого настрою [4, с. 18-21].

Т. Мостенська визначає деструктивний конфлікт як явище, що призводить до руйнування міжособистісної взаємодії та погіршення психологічного клімату в колективі. Як приклад наводиться сварка, під час якої учасники конфлікту висловлюють негативну оцінку особистості опонента [40,с. 181-188].

Українські науковці Л. Долинська та Л. Матяш у навчальному посібнику «Психологія конфлікту» аналізують структуру та функції конфлікту, фактори та причини їх виникнення, а також закономірності розвитку і розв’язання конфліктів у навчально-виховному процесі [40,с. 181-188]. Вони акцентують увагу на деструктивних функціях конфліктів, які можуть спричиняти руйнацію міжособистісних стосунків, формування негативного образу протидіючих сторін та гальмування поступального розвитку особистості [40,с. 181-188]. Т. Гуменнікова, А. Чепой у своїх наукових працях визначають деструктивну конфліктність як таку, що негативно впливає на психічний стан учасників, призводить до стресових переживань, руйнує міжособистісні стосунки та формує негативний образ протидіючих сторін. Водночас авторка підкреслює, що прояви деструктивних конфліктів часто зумовлені особистісними характеристиками та самосприйняттям людини [68, с. 98-102].

В. Ягупов зазначає, що деструктивний конфлікт виникає тоді, коли одна зі сторін наполегливо відстоює власну позицію, нехтуючи інтересами іншої сторони, або використовує етично неприйнятні методи впливу, намагаючись

психологічно підкорити партнера шляхом його дискредитації та приниження [72, с. 208].

Аналізуючи наукову літературу та емпіричні дослідження, деструктивний конфлікт можна охарактеризувати як тип взаємодії, що супроводжується іншими деструктивними формами поведінки, зокрема агресивними проявами, які можуть проявлятися як у відкритому, так і у прихованому бажанні завдати шкоди іншій особі. Крім того, деструктивні конфлікти часто призводять до емоційної ізоляції та відчуження однієї зі сторін. У соціальному середовищі це може проявлятися у формі соціальної ізоляції, коли окрема людина стає об'єктом колективного неприйняття та ворожості.

Як зазначають Г. Ложкін, Н. Пов'якель взаємодія набуває деструктивного характеру за наявності таких особистісних рис, як негативне самосприйняття, схильність до використання конфліктогенів, конфліктної манери спілкування та маніпулятивних прийомів [35, с. 204]. Формування деструктивної конфліктності як особистісної характеристики визначається взаємодією об'єктивних та суб'єктивних чинників. До суб'єктивних факторів належить, зокрема, схильність особистості обирати негативні, руйнівні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях [35, с. 204].

На думку О. Чалої, деструктивна конфліктність обумовлена комплексом особистісних чинників, які перешкоджають розвитку та саморозвитку особистості [67, с. 399-403]. Подібні висновки роблять Г. Ложкін, Н. Пов'якель, підкреслюючи зв'язок деструктивної взаємодії з негативною Я-концепцією та конфліктною поведінкою [35, с. 204].

Деструктивні конфлікти розглядаються як форми взаємодії, які загострюють ситуацію, руйнують міжособистісні стосунки, знижують ефективність діяльності та провокують стрес і психологічну напруженість у учасників [67, с. 399-403]. Вивчення таких конфліктів є важливим напрямом соціальної та організаційної психології, оскільки їхні наслідки можуть мати тривалий вплив як на індивідів, так і на групи.

Аналіз наукових джерел свідчить, що психологічні особливості особистості є одними з основних передумов виникнення деструктивних конфліктів. До таких характеристик належать низький рівень емоційного інтелекту, імпульсивність, тривожність, агресивність, домінантність та егоцентризм [67, с. 399-403]. Зокрема, особи з високою потребою у владі та контролі над іншими частіше ініціюють конфлікти, що переростають у деструктивну фазу, оскільки прагнуть нав'язати власну позицію без врахування думки інших [14].

Неефективна комунікація є однією з провідних причин конфліктів деструктивного характеру. Недостатня чіткість та зрозумілість повідомлень, використання маніпулятивних або агресивних висловлювань, зневажливе ставлення до опонента сприяють ескалації конфлікту [60]. Зокрема, критика, що принижує особистість замість надання конструктивного зворотного зв'язку, може провокувати негативні емоції та підсилювати конфліктну напруженість [70, с. 69-74].

Розбіжності в цінностях, переконаннях, соціальних ролях та очікуваннях є значущими факторами конфліктогенності у груповій взаємодії. Дослідження свідчать, що соціальна нерівність, упередження та стереотипи можуть формувати негативне ставлення до представників інших соціальних або професійних груп, провокуючи напруження та конфлікти. Внутрішньо-групова динаміка також відіграє важливу роль: суперечності всередині групи часто зумовлені боротьбою за статус та визнання [57, с. 18].

Підвищений рівень стресу, професійне та емоційне вигорання є значущими чинниками, що посилюють деструктивну конфліктність. Особи, які перебувають у стані хронічної втоми або тривожності, демонструють вищу конфліктність та меншу здатність до компромісу. Також, почуття несправедливості, ревнощі, заздрість або особистісні образи можуть сприяти ескалації конфлікту та ускладнювати його врегулювання [63, с. 94].

Особливу увагу слід приділити деструктивним конфліктам серед учнівської молоді. Як зазначають зарубіжні та вітчизняні дослідники,

деструктивні конфлікти негативно впливають на особистість. Так, К. Хорні підкреслювала, що невирішені внутрішні суперечності можуть провокувати деструктивну поведінку. З. Фройд розглядав конфлікти як наслідок внутрішніх психічних суперечностей, що можуть негативно впливати на особистість [62, с. 215]. Американський соціальний психолог М. Дойч у своїх працях акцентував увагу на відмінностях між конструктивними та деструктивними конфліктами, підкреслюючи, що деструктивні конфлікти виникають через недовіру, непорозуміння та відсутність спільної мети, що часто призводить до ескалації та руйнування відносин [62, с. 215].

Дослідження чинників деструктивних конфліктів дозволяє стверджувати, що вони є комплексним соціально-психологічним явищем, що зумовлюється взаємодією численних факторів.

Аналіз наукових джерел дає змогу виділити основні чинники, які сприяють виникненню деструктивних конфліктів серед учнівської молоді. Ці чинники класифікуються за віковими, соціальними, комунікативними, особистісними, психологічними та освітньо-виховними аспектами, що дозволяє комплексно оцінити природу конфліктної поведінки. До них належать:

Вікові чинники: емоційна нестабільність, підвищена чутливість до оцінки з боку інших, потреба у самоствердженні;

Соціальні чинники: особливості міжособистісної взаємодії з однолітками, сімейні конфлікти, соціальне відчуження, домашнє насильство, булінг, дискримінаційні практики;

Комунікативні чинники: недостатній рівень навичок ефективного спілкування, труднощі у встановленні міжособистісних контактів, використання агресивних або маніпулятивних стратегій комунікації;

Особистісні чинники: низька самооцінка, підвищена тривожність, агресивність, домінантність, імпульсивність, егоцентризм;

Психологічні чинники: високий рівень стресу, емоційне вигорання, депресивні стани, проблеми з емоційною саморегуляцією;

Освітньо-виховні чинники: несправедливе оцінювання, авторитарний стиль викладання, низький рівень довіри між учнями та педагогами, конкуренція в навчальному процесі.

Комплексна класифікація цих чинників дозволяє всебічно оцінити передумови формування деструктивної конфліктності та розробити ефективні стратегії її профілактики та корекції [3, с. 115].

Будь-який конфлікт базується на ситуації, яка включає протиріччя між сторонами щодо певного питання, наявність протилежних цілей або різних шляхів їх досягнення в конкретних умовах, а також невідповідність інтересів, потреб чи прагнень учасників. Конфліктна ситуація охоплює як суб'єктів потенційного конфлікту, так і його об'єкт. Для переходу конфлікту з потенційного у актуальний необхідною умовою є інцидент — дія однієї зі сторін, що обмежує або ущемляє інтереси іншої. Якщо протилежна сторона реагує аналогічно, потенційний конфлікт набуває реальної форми [26, с. 119-132].

Інцидент у конфлікті розглядається як окрема дія або сукупність дій учасників, що різко загострює суперечності та провокує активне протистояння сторін. Учасниками конфліктної ситуації виступають суб'єкти — це можуть бути індивіди, групи, організації або держави, які беруть безпосередню участь на всіх етапах розвитку конфлікту. Конфліктна ситуація характеризується явним або прихованим протистоянням між двома чи більше сторонами, кожна з яких має власні цілі, мотиви та способи вирішення проблеми, що є для неї значущими [27].

Типологія конфліктів, за К. Левіном, залежить від критерію класифікації. Наприклад, за ступенем розв'язуваності конфліктів виділяють: повністю розв'язувані конфлікти, частково розв'язувані та нерозв'язувані, які піддаються лише регулюванню [62, с. 172].

За кількістю суб'єктів конфлікти класифікуються на: внутрішньо-особистісні, міжособистісні, міжгрупові, конфлікт особистості з групою та соціальні конфлікти. У межах нашого дослідження найбільший інтерес

становлять міжособистісні конфлікти, які розглядаються як зіткнення особистостей у процесі їхніх взаємовідносин. Такі зіткнення можуть відбуватися у різних сферах діяльності: економічній, політичній, військовій, виробничій, побутовій тощо.

Як і в інших соціальних конфліктах, міжособистісні конфлікти визначаються об'єктивними та суб'єктивними факторами, що включають протилежні або несумісні інтереси, потреби, цілі, цінності, установки, оцінки, думки та особливості поведінки. На думку С. Гіренко, Об'єктивні фактори створюють потенційну можливість виникнення конфлікту. Так, наприклад, поява вакантної посади керівника військового формування може спричинити суперечку між двома військовослужбовцями, якщо обидва претендують на цю посаду. До умовно об'єктивних факторів належать встановлені на момент початку конфлікту суспільні (безособові) відносини між потенційними учасниками, зокрема їхні статусно-рольові позиції [16, с. 17-22].

Суб'єктивні чинники міжособистісного конфлікту виникають із урахуванням індивідуальних особливостей учасників, зокрема їхніх соціально-психологічних, фізіологічних, світоглядних та інших характеристик. Саме ці фактори істотно впливають на хід розвитку конфлікту, способи його вирішення та наслідки для сторін [14, с. 81].

У науковій та практичній літературі з управління існує загальноприйнята думка, що один і той самий конфлікт може одночасно мати деструктивний і конструктивний характер залежно від конкретних обставин та етапу його розвитку. Тобто конфлікт може негативно впливати на певному етапі або в конкретній ситуації, водночас виступаючи джерелом позитивних змін на іншому етапі або в іншому контексті [25, с. 92].

О. Колосович підкреслює, що наявність внутрішньо-групових протиріч значною мірою сприяє розвитку конфліктуючої групи та її переходу на більш новий, вищий рівень функціонування. Це дозволяє констатувати про підтвердження конструктивного підходу у вирішенні конфлікту [32, с. 94].

До позитивних аспектів конфлікту належать: сприятливий вплив на структуру, динаміку та результативність соціально-психологічних процесів, а також актуалізація потреби у самовдосконаленні та особистісному розвитку. Конфлікт розглядається як джерело розвитку, сигнал до змін, а також як засіб розрядки напруження [32, с. 94].

До конструктивних особливостей конфлікту належить прискорення процесу самосвідомості, формування та закріплення цінностей, усвідомлення спільності та об'єднання однодумців. На думку В. Хіміч, конфлікт сприяє певному просуванню вперед, запобігає застою, знижує внутрішню напруженість, агресивність та почуття фрустрації. У процесі конфлікту відбувається певне згуртування його учасників і об'єктивація джерела розбіжностей з подальшою можливістю його розв'язання [64, с. 435-444].

Основними характеристиками конструктивного конфлікту є відмова від старих моделей взаємин та формування нових, корекція взаємодії, пошук ефективних засобів запобігання майбутнім конфліктам [64, с. 435-444].

Неконструктивний міжособистісний конфлікт виникає, коли один із учасників застосовує етично неприйнятні методи впливу та намагається психологічно підкорити партнера шляхом його дискредитації та приниження перед оточенням. Такі дії зазвичай спричиняють незадоволення та опір з боку іншого учасника, діалог супроводжується взаємними образами, ускладнюється вирішення проблеми, а між сторонами руйнуються міжособистісні стосунки [67, с. 399-403].

До характерних ознак деструктивного конфлікту належать: розширення кола протиріч, ескалація (тобто конфлікт стає автономним від первинних причин і продовжується навіть після їх усунення), зростання втрат і витрат учасників, а також посилення агресивних дій з боку сторін [67, с. 399-403].

До негативних наслідків міжособистісного конфлікту відносяться такі прояви: загроза інтересам сторін, втрата підтримки, підрив авторитету та довіри, виникнення роз'єднаності, яка має тенденцію до поглиблення та

розширення, зміна пріоритетів та загроза іншим інтересам учасників [67, с. 399-403].

Аналіз основних досліджень зарубіжної та вітчизняної психології в межах вивчення поняття «конфлікт» дозволив виявити значний теоретичний та емпіричний матеріал, накопичений майже за столітній період, що відображається у різноманітті методологічних розробок, теоретичних підходів та експериментальних підтверджень. На сьогоднішній день дослідження конфліктів залишається динамічною та перспективною галуззю психології.

При вивченні міжособистісних конфліктів важливо враховувати, що вони характеризуються зіткненням особистостей у процесі взаємовідносин і є явищами, які відіграють особливу роль у психічному житті людини, її розвитку, самореалізації, відносинах з іншими та, врешті-решт, у функціонуванні колективів. Тому критично важливим є не лише аналіз структури та динаміки конфліктних ситуацій, а й розуміння особливостей їх виникнення та розвитку в межах професійного колективу.

1.2. Особливості міжособистісних конфліктів серед військовослужбовців

Проблема міжособистісних конфліктів у військових колективах набуває особливої значущості у сучасній армії. Дослідження показують, що напруженість взаємодії військовослужбовців визначається як специфікою соціально-психологічних умов служби, так й індивідуально-психологічними особливостями особистості, недостатньою підготовленістю до адекватного реагування на комунікативні труднощі. Основні детермінанти конфліктів включають ситуативні фактори, особистісні характеристики учасників та процес їх взаємодії. У військових колективах найчастіше виникають міжособистісні конфлікти, рідше – міжгрупові. Наукові дослідження підкреслюють, що комплексна профілактика конфліктів через розвиток комунікативних навичок, конструктивних стратегій поведінки та соціально-

психологічної адаптації сприяє підвищенню ефективності та згуртованості колективу.

Проблема вивчення конфліктів у військових колективах набуває особливої значущості в сучасних умовах нашої армії. Особливості поведінки військовослужбовців у конфліктних ситуаціях досліджено у працях В. Ананьїн, В. Горлинський, І. Ващенко, О. Клочкова, О. Кокун, Н. Потапчук, В. Хіміч [3; 11; 28; 29; 30; 65]. Автори підкреслюють, що конфліктні взаємини військовослужбовців залишаються однією з найбільш гострих проблем сучасної армії.

Вчені також відзначають, що напруженість міжособистісної взаємодії у військовому середовищі може бути зумовлена специфікою соціально-психологічних умов, у яких молоді люди несуть службу, а також недостатньою підготовленістю до адекватного реагування на труднощі, що виникають у спілкуванні з іншими.

Д. Тєлєгіна, А. Цимбал, О. Шевчук зазначають, що детермінанти конфлікту являють собою системи елементів об'єктивного або суб'єктивного світу, закономірно і необхідно визначальні для виникнення та розвитку конфлікту. До найважливіших детермінант вони відносять: ситуативні, або зовнішні фактори; особистісні фактори (характеристики учасників конфлікту); процес комунікації та взаємодії опонентів [59].

З точки зору Н. Потапчук, Д. Тєлєгіна, В. Хіміч, А. Цимбал, О. Шевчук головними чинниками, що визначають виникнення міжособистісних конфліктів, є соціальне середовище, в якому відбувається взаємодія учасників та їхні індивідуально-психологічні характеристики [57; 64, с. 435-444; 65, с. 113-116]. Внутрішньо-особистісні детермінанти стратегій поведінки у конфлікті розглядаються у працях В. Семенюк, О. Чалої та інших [57, с. 18; 67, с. 399-403].

Залежно від кількості залучених учасників розрізняють чотири основні типи конфліктів: особистісні, міжособистісні, міжгрупові та міждержавні. У

військових колективах найчастіше виникають міжособистісні конфлікти, рідше – міжгрупові [56, с. 233-237].

Міжособистісні конфлікти – це суперечності, що виникають між окремими індивідами під час їхньої соціальної та психологічної взаємодії. Вони відрізняються від міжгрупових тим, що суперечності розгортаються між окремими особами або групами всередині певного колективу чи між групами, що представляють різні спільноти [56, с. 233-237].

Військове середовище характеризується високою інтенсивністю взаємодій, стресовими умовами та обмеженими соціальними ресурсами для адаптації. Аналізуючи поведінку військовослужбовців у конфлікті, сучасні дослідники пропонують комплексні підходи до профілактики конфліктів, що поєднують психологічну підготовку, розвиток комунікативних навичок та формування конструктивних стратегій взаємодії, що сприяє підвищенню згуртованості та ефективності колективу [50, с. 75-78].

Міжособистісні конфлікти виникають на основі щоденних розбіжностей у поглядах, непорозумінь та протиріч між думками, потребами, мотивами, бажаннями, стилями життя, очікуваннями, інтересами та особистісними характеристиками учасників. Вони є формою ескалації повсякденного суперництва та протистояння, що проявляється у принципових або емоційно зумовлених зіткненнях, які порушують особистісну або міжособистісну гармонію. Причини таких конфліктів можуть мати як соціально-психологічний, так і особистісний характер. До соціально-психологічних факторів належать: втрати або спотворення інформації в процесі комунікації, незбалансовані рольові взаємодії між учасниками, розбіжності у сприйнятті діяльності та особистості один одного, напружені стосунки, прагнення до домінування та психологічна несумісність [50, с. 75-78].

Міжособистісний конфлікт проявляє відсутність згоди у вже сформованій системі взаємодії між людьми. Виникають протилежні думки, інтереси та оцінки одних і тих самих проблем, що на певному етапі порушує нормальний процес взаємодії: одна зі сторін починає цілеспрямовано діяти на

шкоду іншій, а інша усвідомлює порушення своїх інтересів і відповідає відповідними діями [46, с. 72].

На думку І. Карчевського, міжособистісні психологічні взаємини є однією зі складових об'єктивних відносин і суттєво впливають на поведінку військових. Система таких взаємин, завдяки своїй внутрішній психологічній основі (симпатії, антипатії, байдужості, дружбі, неприязні), формує динаміку міжособистісної взаємодії у колективі, складається стихійно і часто призводить до конфліктів. Можна виділити три основні сфери прояву конфліктів: військово-професійну, побутову та сферу дозвілля [25, с. 98].

Особливості умов життєдіяльності військового колективу зумовлюють специфіку взаємин у ньому, які істотно відрізняються від інших трудових груп. До ключових особливостей слід віднести:

- *«Вбудовану» агресивність*, оскільки будь-яка армія є інструментом збройної боротьби. Військова історія надає численні приклади мужності та героїзму саме в боротьбі з ворогом. Знищення противника на полі бою є обов'язком військовослужбовця та виступає як соціальна цінність; агресивність «вбудована» у характер діяльності (володіння зброєю, прийоми рукопашного бою) та у військову символіку.
- *Високі фізичні та психологічні навантаження*, екстремальні умови служби та загроза життю.
- *Жорстку структуру управління та регламентованість* практично всіх сфер життя нормативними документами. Авторитарність керівництва не лише передбачена, а й необхідна для ефективної діяльності в екстремальних умовах.
- *Поєднання трудової діяльності, побуту та дозвілля в одному середовищі,* що створює додаткові соціально-психологічні напруження [25, с. 98].

Міжособистісні конфлікти у військових колективах виникають на ґрунті розбіжностей у поглядах, потребах, мотивах, інтересах та особистісних особливостях військовослужбовців. Вони проявляються як ескалація повсякденного протистояння, що порушує гармонію взаємодії та негативно

впливає на ефективність колективу. Причини конфліктів є як соціально-психологічними (спотворення інформації, незбалансована рольова взаємодія, психологічна несумісність), так і особистісними (особливості характеру, прагнення до домінування) [25, с. 98].

Особливості військового середовища значно ускладнюють міжособистісну взаємодію: високі фізичні та психологічні навантаження, екстремальні умови служби, загроза життю, жорстка структура управління та поєднання роботи, побуту й дозвілля в одному середовищі. Агресивність у військовому колективі має специфічний соціально-психологічний характер, оскільки служба передбачає боротьбу з противником та володіння бойовими навичками, що є соціальною цінністю.

Наукові дослідження підкреслюють, що комплексна профілактика міжособистісних конфліктів через розвиток комунікативних навичок, формування конструктивних стратегій поведінки та соціально-психологічної адаптації сприяє підвищенню згуртованості, психологічної стійкості та ефективності військового колективу [1; 7; 11; 14; 16; 54; 69].

За результатами дослідження, проведеного В. Хіміч, у військових колективах були виділені наступні основні причини міжособистісних конфліктів:

1. *Порушення соціальної справедливості у розподілі матеріальних та нематеріальних благ.* Це стосується не лише значних матеріальних ресурсів, а й черговості заступлення в наряд, рівномірності службового навантаження, можливості виходу у відпустку у зручний період (для військовослужбовців за контрактом), просування на вищу посаду, вступу до навчальних закладів тощо.

2. *Недостатня розробленість правових та інших нормативних процедур* для вирішення міжособистісних суперечок, що виникають у взаєминах військовослужбовців.

3. *Невідповідне забезпечення колективу військовослужбовців ресурсами,* необхідними для нормальної життєдіяльності та виконання бойових завдань. Це стосується як матеріальних, фінансових і технічних засобів, так і

укомплектованості підрозділів особовим складом. Вимушеність виконувати непосильні завдання провокує конфлікти.

4. *Субординаційний тип взаємин*, що зумовлений специфікою військового життя. Дослідження показують, що найбільш конфліктними є відносини по вертикалі, особливо між підлеглими та безпосередніми командирами.

5. *Складність та динамічність військової діяльності*, що підвищує ймовірність непорозумінь і конфліктів.

6. *Невідповідність нормативного (закріпленого у статуті) характеру відносин* тому типу взаємин, який фактично виникає під час службової діяльності [64, с. 435-444].

Наявність об'єктивних факторів, що породжують конфлікт життєво важливих потреб, інтересів та цілей, робить конфлікти у військовому колективі неминучими. Важливим є те, у якій формі вони розвиватимуться. Якщо умови такі, що сторони не можуть співіснувати без конфлікту, мирна взаємодія стає неможливою. У таких випадках боротьба виступає засобом виявлення сильнішого і може призвести до повного розриву стосунків, їх радикальної трансформації або навіть усунення однієї зі сторін. Проте це не означає, що варто відмовлятися від спроб врегулювати конфлікт мирними методами, встановлюючи норми та правила для його більш спокійного перебігу.

На думку Н. Потапчук і В. Хіміч, причини конфліктів у військових підрозділах поділяються на кілька груп і проявляються внаслідок впливу різних факторів [65, с. 113-116]:

Об'єктивні фактори – реально існуючі обставини, пов'язані насамперед із побутовими умовами та деякими соціально-психологічними особливостями особистості, які неможливо змінити за короткий термін. До побутових умов, що сприяють виникненню конфліктів, належать, наприклад, соціальна нерівність та класові суперечності.

Об’єктивні фактори, пов’язані з особливостями особистості, включають освіту, рівень кваліфікації, інтелектуальний розвиток, діапазон здібностей та можливостей особистості, її глибинні, стрижневі потреби та установки. Різниця у цих якостях часто призводить до взаємного непорозуміння та розриву контактів, а їхня невідповідність вимогам служби є однією з найтиповіших причин службових (і не тільки службових) конфліктів [65, с. 113-116].

Суб’єктивні фактори представляють собою стимули до конфліктної поведінки, зумовлені ілюзорними або сприйняттям певних обставин. Військовослужбовці можуть спотворено оцінювати ситуацію, в якій вони перебувають, уявляючи реальні обставини такими, якими вони не є, або ж бачать обставини, яких насправді не існує. Наслідки цих ілюзій є цілком реальними: вони стимулюють конфліктну поведінку не менше, ніж реальні обставини, підтримують і посилюють конфлікт [65, с. 113-116].

Серед суб’єктивних причин виникнення конфліктів виокремлюють управлінські та психологічні фактори, що формують внутрішні стимули до конфліктної взаємодії і визначають специфіку реагування військовослужбовців у конфліктних ситуаціях.

Управлінські причини включають: прийняття необґрунтованих або помилкових рішень; надмірний контроль або заміщення старшими начальниками підлеглих у виконанні їхніх службових обов’язків; недостатню увагу деяких керівників до престижності командних посад; невідповідність між функціями та засобами, що надані військовослужбовцю для їх виконання; приблизну рівність за віком низки начальників і підлеглих; недостатню професійну підготовку частини військовослужбовців [57, с. 18].

Психологічні причини конфліктів пов’язані із специфікою взаємин у колективі та особистісними характеристиками військовослужбовців. До таких факторів належать: існування в окремих підрозділах традицій та звичаїв, що суперечать вимогам статуту, зокрема перекладання обов’язків на інших; низький рівень культури спілкування, грубість, нетактовність та нетерпимість

до чужої думки; прагнення командира будь-якою ціною утвердити свій авторитет; негативне ставлення до підлеглого або начальника; напружені та складні міжособистісні стосунки; упереджене ставлення окремих командирів до підлеглих; завищена самооцінка; бажання здобути лідерство нечестним шляхом; негативізм у поведінці; підвищена агресивність і дратівливість; емоційна нестійкість, надмірна тривожність та низька самооцінка [57, с. 18].

Необхідно також враховувати, що наслідки конфлікту мають свою специфіку прояву. Співвідношення функціональних і дисфункціональних наслідків залежить від природи конфлікту, його причин та ефективності управління ним. Аналіз особливостей конфліктної поведінки членів військового колективу дозволяє оцінити основні стратегії розв'язання конфліктних ситуацій та розробити ефективні підходи до їх профілактики [50, с. 75-78].

У психології та конфліктології (А. Гіркін, Л. Долинська, Т. Дуткевич, Г. Ложкін, Л. Матяш, В. Петрінко, Н. Повякель) прийнято виділяти п'ять основних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях: суперництво, компроміс, співробітництво, уникання та пристосування [17; 21; 22; 35; 46].

Суперництво (наполегливість у власній позиції) на завершальному етапі конфлікту проявляється у нав'язуванні іншій стороні рішень, які є вигідними для себе. Ця стратегія є найбільш типовою у конфліктних ситуаціях: статистично понад 70 % конфліктів мають ознаки односторонньої боротьби за власну вигоду. Її застосовують особи з сильною волею, авторитетом і владою [35, с. 48].

Компроміс полягає у прагненні учасника завершити конфлікт шляхом певних поступок у частині власної позиції. Ця стратегія передбачає поступку від частини раніше висунутих вимог, готовність частково визнати обґрунтованість претензій іншої сторони, вибачитися або простити. Компроміс сьогодні вважається оптимальною стратегією завершення конфліктів, оскільки дозволяє зменшити напруженість і відновити нормальну робочу атмосферу. У сучасній армії здатність до компромісу високо цінується,

оскільки сприяє швидкому подоланню конфліктів та зниженню недоброзичливості [35, с. 52].

Пристосування на завершальному етапі конфлікту розглядається як вимушена поступка від протистояння та відмова від власних позицій. Ця стратегія означає, що учасник конфлікту співпрацює з іншою стороною, але при цьому не відстоює власні інтереси, щоб згладити ситуацію та відновити нормальну атмосферу. Прийняття такої стратегії часто зумовлене зовнішніми обставинами та необхідністю збереження колективної гармонії. Причинами можуть бути усвідомлення власної помилки, прагнення зберегти добрі відносини з опонентом, значна залежність від нього у службових чи особистих питаннях або незначущість самої проблеми [35, с. 61].

Уникнення проблеми або ухилення від її обговорення є спробою вийти з конфлікту з мінімальними витратами. Ця стратегія відрізняється від інших тим, що до неї зазвичай вдаються після невдалих спроб реалізувати власні інтереси через більш активні стратегії (суперництво або компроміс). Насправді мова йде не про розв’язання конфлікту, а про його згасання. Не варто вважати цей стиль втечею від проблеми чи уникненням відповідальності: часто відстрочка дозволяє конфлікту розв’язатися самостійно або дає учаснику час зібрати достатню інформацію та ресурси для конструктивного вирішення [35, с. 68].

Співробітництво вважається найбільш ефективною стратегією розв’язання конфліктів. Ця стратегія передбачає орієнтацію учасника на взаємовигідне обговорення проблеми, де інша сторона розглядається не як противник, а як рівноправний партнер у пошуку альтернативного вирішення. Цей стиль варто застосовувати тоді, коли учасник конфлікту, відстоюючи власні інтереси, враховує потреби й бажання іншої сторони. Стратегія співробітництва є складною, оскільки потребує більш тривалої роботи, а її головна мета – розробка довгострокового взаємовигідного рішення для обох сторін [35, с. 78].

Поєднання стратегій, обраних сторонами, визначає спосіб вирішення конфліктної ситуації.

Зазвичай військовослужбовці обирають стратегію співробітництва, що характеризує «незагострені» та найбільш ефективні алгоритми поведінки у конфлікті [72, с. 114].

Аналіз, проведений С. Балашовим, С. Васильєвим, Г. Дубровинським показало, що при використанні стратегії співробітництва обидві сторони задовольняють свої потреби. На другому місці за поширеністю – стратегія суперництва, яку застосовують 64 % військовослужбовців. Інші стратегії, такі як компроміс, уникнення та поступка, мають низький рівень прояву [7, с. 76-92]. Частотний аналіз також показав взаємозв'язок між високим рівнем маскулінності та вибором домінуючих стратегій у конфлікті: 92 % військовослужбовців, прагнучи задовольнити власні потреби, порушують устав та перевищують службові повноваження щодо інших. При цьому 95 % з цієї категорії ідентифікують себе не з професійною спільнотою (солдат, офіцер, захисник Вітчизни), а з чоловічою статтю. Тобто ключовим фактором у вирішенні конфліктів стає не професійна компетентність, а гендерна приналежність [10; 11; 25].

На основі теоретичного узагальнення можна зробити висновок, що вивчення особливостей міжособистісних конфліктів у структурі військових підрозділів визнається одним із найбільш актуальних напрямів досліджень у сучасній науці.

Особливістю міжособистісних конфліктів є те, що вони зачіпають як особистісні, так і професійні інтереси, мотиви та цінності учасників, характеризуються високим рівнем емоційності та водночас виступають своєрідним полігоном для оцінки характеру, темпераменту, здібностей, інтелекту, сили волі та інших індивідуально-психологічних особливостей опонентів. Саме у міжособистісних конфліктах проявляється весь спектр загальних і часткових, об'єктивних і суб'єктивних причин [25, с. 69].

Знання цих причин та особливостей виникнення конфліктних ситуацій у колективі військовослужбовців особливо важливе для того, щоб своєчасно виявляти моменти формування конфліктів у межах взаємодіючої групи людей. Водночас не завжди можливо повністю запобігти конфліктам. Тому надзвичайно важливим є стратегічно правильне організування психологічної та організаційної діяльності, спрямованої на профілактику конфліктних відносин серед військовослужбовців, що забезпечує ефективність взаємодії та збереження згуртованості колективу.

Міжособистісні конфлікти у військових підрозділах є однією з найбільш актуальних проблем сучасної армії. Вони виникають на ґрунті соціально-психологічних та особистісних чинників, включаючи суперечності у мотивах, інтересах, цінностях, а також різницю в освіті, кваліфікації, інтелектуальному розвитку та психологічних характеристиках військовослужбовців. Конфлікти можуть ескалюватися через об'єктивні умови служби (жорстка регламентація, високі фізичні та психологічні навантаження, субординаційні стосунки) і суб'єктивні сприйняття ситуації, що формують ілюзії та перекручення реальної картини взаємодії.

Дослідження показують, що серед основних причин конфліктів виділяють: порушення соціальної справедливості, нерозвиненість нормативних процедур вирішення конфліктів, недостатнє матеріально-технічне забезпечення, субординаційні суперечності та динамічність військової діяльності. Психологічні причини включають: низьку культуру спілкування, прагнення до домінування, емоційну нестійкість та агресивність [28, с. 32].

У психології та конфліктології виділяють п'ять основних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях: співпраця, компроміс, суперництво, уникання та пристосування. Дослідження показують, що найбільш ефективною є стратегія співпраці, що дозволяє досягти взаємовигідного рішення та зберегти взаємини в колективі. Вибір стратегії залежить від

індивідуально-психологічних характеристик військовослужбовців, рівня маскулінності, соціальної ієрархії та професійної підготовки.

Отже, для забезпечення ефективного функціонування військових колективів критично важливим є своєчасне виявлення потенційних конфліктних ситуацій та організація цілеспрямованих психологічних і організаційних заходів щодо їх профілактики. Стратегічне формування комунікативної та конфліктологічної компетентності військовослужбовців сприяє мінімізації негативних наслідків конфліктів та підвищенню згуртованості та ефективності колективу.

1.3. Психологічна профілактика міжособистісних конфліктів у колективі військовослужбовців

У сучасній психології, спираючись на теоретичні положення соціології, конфліктології, теорії управління та на практичний досвід врегулювання конфліктів, розроблено комплекс методів забезпечення оптимальної поведінки людей у конфліктних ситуаціях. Управління конфліктами охоплює не лише регулювання вже наявного протистояння, а й створення умов для його попередження та профілактики.

Однак конфлікти не завжди можна запобігти, тому надзвичайно важливо знати, як правильно реагувати та вийти з конфліктної ситуації. У конфліктології завершальний етап динаміки конфлікту традиційно позначається терміном «врегулювання конфлікту». Цей термін зазвичай вживається у двох значеннях: 1) як припинення конфлікту самими його учасниками; 2) як зовнішній вплив на конфлікт з метою встановлення та нейтралізації його причин та недопущення відкритих протистоянь між сторонами [40, с. 181-188].

Аналіз наукових джерел показав, що ефективними методами профілактики міжособистісних конфліктів у військових колективах є:

- організаційно-управлінські методи, спрямовані на оптимізацію діяльності організаційно-управлінської структури;
- психологічні методи, які включають оцінку військовослужбовців для оптимізації міжособистісних відносин, навчання ефективним психотехнологіям та навичкам конструктивної групової взаємодії у рамках тренінгових програм, психокорекційну роботу з метою вирішення внутрішніх особистісних протиріч та індивідуальні консультації [7, с. 76-92].

Таким чином, профілактика і врегулювання конфліктів у військовому середовищі передбачає інтегрований підхід, який поєднує організаційні заходи та психологічні інтервенції, спрямовані на підвищення комунікативної та конфліктологічної компетентності військовослужбовців, мінімізацію негативних наслідків конфліктів і забезпечення ефективного функціонування колективу.

Система профілактики міжособистісних конфліктів у військових колективах передбачає комплекс заходів:

1. *Створення умов для сприятливого психологічного клімату* у військових колективах шляхом регулярної діагностичної оцінки міжособистісних відносин та своєчасної профілактичної роботи.

2. *Створення умов для командної взаємодії військовослужбовців*, що сприяє ефективній координації дій та зміцненню колективної згуртованості.

3. *Психологічне консультування*, спрямоване на надання психологічної допомоги у вирішенні проблем, а також на корекційну та профілактичну роботу з конфліктними особистостями, виявленими під час діагностики.

4. *Розвиток навичок комунікативної та конфліктної компетентності* військовослужбовців за допомогою соціально-психологічних тренінгових програм [7, с. 76-92].

Важливим чинником ефективності профілактичних заходів є комплексне використання сучасних методів попередження міжособистісних конфліктів, що враховують специфіку конфліктної обстановки та особливості її учасників.

Процес врегулювання конфліктів повинен враховувати: сутність і зміст конфлікту, характер протиріч, цілі та емоційні стани опонентів, їхній статус у колективі. У цьому контексті особливе значення має психологічна діагностика, що інтегрує кілька основних напрямів: методи вивчення особистості; методи вивчення міжособистісних відносин; методи вивчення факторів та умов, які визначають характер міжособистісних відносин [25, с. 102].

Сучасні вітчизняні та зарубіжні психологи застосовують для діагностики конфліктів широкий арсенал базових методів, серед яких: спостереження, експерименти, лабораторні ігри, ретроспективний аналіз конфліктів із вивченням документів, анкетування, бесіди, інтерв'ювання, а також різні модифікації соціометрії [7, с. 76-92].

Таким чином, профілактика конфліктів у військових колективах базується на поєднанні організаційних, психологічних та соціально-психологічних заходів, що забезпечує своєчасне виявлення конфліктів, мінімізацію їх негативних наслідків та підвищення ефективності взаємодії у колективі.

Автори виділяють наступні шляхи профілактики конфліктів у взаємодіючому військовому колективі:

1. *Профілактика прогнозованих конфліктів* – робота з потенційно можливими, ще не виниклими конфліктами. Цей вид профілактики спрямований на усунення факторів та умов виникнення конфліктів у конфронтаційній формі, які потребують радикального втручання щодо інтересів, що стають причиною конфлікту.

2. *Попередження конфліктної ситуації на початковому етапі* – можливе лише при успішному застосуванні певних маніпулятивних прийомів, які тимчасово «заглушують» конфлікт, але не ліквідують його. При цьому конфлікт може проявитися пізніше, і невідомо, чи буде це більш вигідно ініціатору маніпуляції, адже згодом можлива більш руйнівна ескалація конфліктної ситуації [27].

Як зазначають Д. Тєлєгіна, А. Цимбал, О. Шевчук попередити конфлікт значно легше, ніж конструктивно його розв'язати. Тому профілактика конфліктів не менш важлива, ніж уміння конструктивно їх вирішувати. Вона потребує менших витрат часу, сил та ресурсів і запобігає навіть мінімальним негативним наслідкам, які неминуче виникають у будь-якому конструктивно вирішеному конфлікті [59].

Одним із ефективних засобів роботи психолога у подоланні міжособистісних конфліктів у військових колективах є соціально-психологічний тренінг [65, с. 113-116]. Соціально-психологічний тренінг у психології розглядається як напрям практичної психології, що спрямований на застосування активних методів групової роботи з метою розвитку комунікативної компетентності учасників [61, с. 176]. Мета тренінгу – підвищення комунікативної компетентності учасників, що реалізується через вирішення конкретних завдань під час навчання: розвиток здатності адекватно сприймати себе та інших; оволодіння спеціальними знаннями та навичками, наприклад, вирішення міжособистісних конфліктів, ведення ділових переговорів тощо [61, с. 176].

У ході проведення соціально-психологічного тренінгу виділяють п'ять основних груп завдань:

1. Набуття психологічних знань – ознайомлення з поглядами різних психологічних шкіл на особистість, процес взаємодії людей та ефективні прийоми спілкування.

2. Розвиток соціальних навичок – формування вміння будувати конструктивні взаємини в колективі.

3. Тренування комунікативних умінь – відпрацювання навичок активного слухання, ведення переговорів, врегулювання суперечок.

4. Робота над внутрішніми установками та особистісними якостями – розвиток емоційної стійкості, самоконтролю та здатності до співпраці.

5. Практичне відпрацювання моделей поведінки у конфліктних ситуаціях – моделювання реальних ситуацій для набуття досвіду конструктивного виходу з конфлікту [61, с. 176].

Таким чином, соціально-психологічний тренінг виступає ефективним інструментом профілактики та корекції міжособистісних конфліктів у військових колективах, підвищує рівень комунікативної компетентності, сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату та розвитку командної взаємодії.

У процесі соціально-психологічного тренінгу вирішуються такі завдання:

1. *Набуття зовнішньо проявлених умінь та навичок спілкування* – як у парній взаємодії, так і у складі групи; при встановленні контакту, активному слуханні та інших ситуаціях комунікації.

2. Адекватне сприйняття себе та інших у різних ситуаціях спілкування.

3. *Розвиток та корекція особистості* і системи її міжособистісних відносин.

4. *Формування та розвиток комунікативних установок*, необхідних для успішного процесу взаємодії [61, с. 176].

Соціально-психологічний тренінг спрямований на: розвиток комунікативних і рефлексивних здібностей; уміння адекватно сприймати себе та оточуючих; здатність аналізувати поведінку членів групи та власну; оволодіння певними соціально-психологічними знаннями [61, с. 176].

Методичні прийоми соціально-психологічного тренінгу:

1. Групова дискусія – порівняння думок членів групи для вироблення спільної позиції, прийняття оптимальних рішень та оцінки альтернатив. Особливо ефективна при складних питаннях, де важко досягти консенсусу.

2. Ділова гра – спеціально організоване групове моделювання ситуацій, близьких до професійної діяльності, що дозволяє комплексно застосовувати набуті знання та навички. Ефективна для вирішення як виробничих, так і службових завдань.

3. Рольова гра – моделювання конкретної ситуації, де учасник виконує роль іншої особи у знайомих обставинах. Сценарій може бути як вигаданим, так і базуватися на реальних подіях.

4. Вербальні та невербальні вправи – відпрацювання навичок комунікації, жестикуляції, міміки, тональності мови та інших засобів взаємодії [61, с. 176].

Таким чином, соціально-психологічний тренінг забезпечує комплексний розвиток комунікативних умінь, рефлексії, навичок конструктивного виходу з конфліктів та ефективної взаємодії у військовому колективі.

За (Д. Тєлєгіна, А. Цимбал, О. Шевчук) діяльність з попередження та профілактики конфліктів у військових колективах може здійснюватися не лише психологами, а й самими учасниками взаємодії, командирами частин та підрозділів, заступниками з виховної роботи та військовими психологами за чотирма основними напрямами:

1. Створення об’єктивних умов, що запобігають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій. Повністю усунути їх появу неможливо, проте можливо і необхідно мінімізувати їх кількість та забезпечити врегулювання проблем неконфліктними методами.

2. Оптимізація організаційно-управлінських умов функціонування військового колективу.

3. Ліквідація соціально-психологічних причин міжособистісних конфліктів.

4. Усунення особистісних факторів, що спричиняють виникнення конфліктних ситуацій [59].

Профілактика більшості типів конфліктів має здійснюватися комплексно, одночасно за всіма чотирма напрямами. До основних об’єктивних умов та методів, що сприяють запобіганню міжособистісних конфліктів, належать:

Формування сприятливих умов для ефективної життєдіяльності військового колективу – головне об’єктивне умова попередження конфліктів.

Наприклад, До таких умов належать: наявність житла, матеріальне забезпечення сім'ї, сприятливі умови роботи та навчання дітей, можливості самореалізації в службовій діяльності, гармонійні взаємини з керівництвом і колегами, підтримка здоров'я та наявність часу для відпочинку.

Невлаштована, втомлена, хвора або постійно навантажена особа значно більш схильна до конфліктності порівняно з тими, хто забезпечений базовими умовами [54].

Таким чином, ефективна профілактика конфліктів у військових колективах потребує комплексного підходу, що поєднує створення об'єктивно сприятливих умов, оптимізацію управлінської структури, усунення соціально-психологічних і особистісних причин конфліктів [47, с. 195-200].

Справедливий та прозорий розподіл матеріальних благ у військовому колективі є ключовим чинником запобігання міжособистісним конфліктам. Несправедливий розподіл матеріальних благ є однією з типових об'єктивних причин конфліктів між військовослужбовцями. Менш поширеною причиною конфліктів є несправедливий розподіл духовних благ, що пов'язані із заохоченнями та нагородами. Навіть у випадку достатньої забезпеченості матеріальними благами для задоволення потреб усіх військовослужбовців та їхніх сімей, конфлікти, пов'язані з їх розподілом, можуть виникати, проте значно рідше. Основними чинниками підтримки таких конфліктів виступають зростання потреб індивідів та існуюча система розподілу ресурсів у суспільстві [47, с. 195-200].

У сучасних умовах дефіцит коштів та матеріальних благ створює об'єктивну основу для конфліктів щодо їх розподілу. Об'єктивні умови профілактики конфліктів: справедливий розподіл матеріальних благ і зарплати між військовослужбовцями; відкритість розподілу, щоб уникнути чуток про несправедливі виплати. Впровадження цих умов дозволяє значно зменшити частоту та гостроту конфліктів щодо розподілу матеріальних благ.

Значно рідше конфлікти виникають через несправедливе розподілення духовних благ, пов'язаних із заохоченнями, нагородами тощо. Якщо б

матеріальних благ вистачало на задоволення потреб усіх військовослужбовців і членів їхніх сімей, конфлікти все одно могли б виникати, але значно рідше. Основними факторами збереження конфліктів сама система розподілу ресурсів у сучасному суспільстві. За наявності достатнього розподілу матеріальних благ конфлікти були б менш гострими та частими. Справедливий розподіл: зарплату та дефіцитні матеріальні ресурси потрібно розподіляти так, щоб усі учасники колективу відчували рівність. Відкритість потрібна, щоб уникнути чуток про непропорційні виплати, що можуть спричиняти конфлікти [47, с. 195-200]. Впровадження цих умов дозволяє суттєво зменшити частоту та гостроту конфліктів, пов'язаних із розподілом матеріальних благ.

Розробка правових та нормативних механізмів для врегулювання типових проблемних і передконфліктних ситуацій у сфері соціальної взаємодії. Аналіз конфліктів у взаєминах військовослужбовців показав наявність повторюваних типових проблемних ситуацій соціальної взаємодії та попередження конфліктних ситуацій, які зазвичай призводять до конфліктів. Конструктивне вирішення таких ситуацій можливе шляхом розробки нормативних процедур, що дозволяють військовослужбовцям відстоювати свої інтереси без прямого вступу в конфлікт. До таких типових ситуацій відносяться: приниження особистої гідності підлеглого з боку начальника; визначення розміру заробітної плати; звільнення військовослужбовця; інші подібні випадки взаємодії [45, с. 214; 47, с. 195-200].

Стабільне та спокійне соціальне середовище виступає додатковим чинником, що знижує ймовірність виникнення конфліктів. До елементів такого середовища належать: раціональне планування службових і житлових приміщень; оптимальні параметри повітряного середовища та освітлення; контроль електромагнітних та інших шкідливих впливів; спокійна кольорова гамма інтер'єру; наявність кімнатних рослин і акваріумів; обладнання приміщень для психологічної розвантаження; відсутність подразнюючих шумів та інші відповідні умови [48, с. 150-154].

У цілому, атмосфера опосередковано впливає на психофізіологічний стан військовослужбовця та його схильність до конфліктної поведінки. До об'єктивно-суб'єктивних умов профілактики конфліктів також належать організаційно-управлінські фактори, які визначають ефективність взаємодії та рівень конфліктності в колективі [38, с. 32].

До організаційно-управлінських факторів профілактики конфліктів у військовому колективі відносять:

1. *Структурно-організаційний фактор.* Цей фактор пов'язаний з оптимізацією структури військового колективу як військового формування та як соціальної групи.

Максимальна відповідність формальної та неформальної структури колективу завданням, що перед ним стоять, забезпечує: мінімізацію протиріч між структурними елементами; зменшення ймовірності виникнення конфліктів між військовослужбовцями, що є наслідком цих структурних протиріч.

2. *Функціонально-організаційний фактор*. Цей фактор спрямований на оптимізацію функціональних взаємозв'язків між структурними елементами колективу.

Функціональні протиріччя часто стають передумовою міжособистісних конфліктів, тому їх усунення запобігає подальшій ескалації конфліктної ситуації.

3. *Особистісно-функціональний фактор*. Призначення військовослужбовця на посаду, не відповідну його професійним, моральним, психологічним та фізичним якостям, створює передумови для конфліктів: з начальством; з підлеглими; з колегами.

Відповідність військовослужбовця максимально можливим вимогам посади є ключовою умовою попередження конфліктів на особистісному та функціональному рівнях.

4. *Ситуативно-управлінський фактор*. Цей фактор пов'язаний із прийняттям оптимальних управлінських рішень та адекватною оцінкою результатів діяльності підлеглих [25, с. 62].

Некомпетентні управлінські рішення провокують конфлікти між керівником та виконавцями, які бачать його некомпетентність. Необґрунтована негативна оцінка результатів діяльності також створює передумови для передконфліктних ситуацій [6, с. 20; 20, с. 172].

Соціально-психологічне наповнення конфлікту значною мірою визначає його виникнення та динаміку, тому оптимізація організаційної структури, функціональних зв'язків, відповідність посадових вимог особистісним якостям та раціональні управлінські рішення є основними факторами ефективної профілактики конфліктів у військовому колективі.

Соціально-психологічні умови профілактики конфліктів представляють особливий інтерес для керівника військового підрозділу з кількох причин:

1. *Керованість соціально-психологічних умов.* На відміну від об'єктивних та організаційно-управлінських передумов конфліктів, соціально-психологічні фактори легше піддаються управлінському впливу. Керівник може безпосередньо впливати на психологічний клімат, норми поведінки та взаємодію військовослужбовців.

2. *Вплив на динаміку конфлікту*. Зміни в соціально-психологічних умовах суттєво впливають на перебіг конфліктної ситуації. Розробка і реалізація заходів, спрямованих на покращення комунікації, взаємоповаги, довіри та морального клімату, може запобігти ескалації конфлікту або зменшити його негативні наслідки.

Попередження конфлікту передбачає завчасне усунення його причин або підготовку до можливого виникнення конфлікту, що дозволяє мінімізувати негативні наслідки. Для цього необхідно: обґрунтовано використовувати психологічні прийоми; компетентно застосовувати методи та технології психологічного впливу; забезпечувати підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату у військовому колективі [14, с. 58].

Таким чином, правильний вибір стратегії психологічного впливу є ключовим елементом ефективної профілактики конфліктів у армійському середовищі.

У науковій літературі існують різні визначення конфлікту. Можна стверджувати, що їх походження значною мірою перегукується і характеризується дисгармонією людських відносин. Будь-який конфлікт базується на ситуації, що охоплює: протиріччя позицій сторін щодо певного питання; протилежні цілі або способи їх досягнення в конкретних умовах; невідповідність інтересів та бажань, що виникає у процесі соціальної взаємодії; а також боротьбу внутрішніх підструктур особистості [17, с. 92].

До ключових структурних компонентів конфлікту належать: об'єкт конфлікту, його учасники, конфліктна ситуація та інцидент. Основними типами конфліктів є: внутрішньо-особистісний конфлікт, міжособистісний конфлікт, конфлікт між особистістю та групою, міжгруповий конфлікт, соціальний конфлікт [4, с. 18-21].

У військових колективах переважають міжособистісні конфлікти, що виникають у проблемних ситуаціях, коли учасники переслідують несумісні цілі, дотримуються протилежних цінностей і норм, намагаючись реалізувати їх у взаємодії один з одним, водночас ведучи гостру конкурентну боротьбу за досягнення однієї й тієї ж мети.

Аналіз свідчить, що конфлікт може набувати розвитку в конструктивному (стабілізуючому) або деструктивному (руйнівному) напрямку. До конструктивних або позитивних особливостей конфлікту можна віднести: прискорення процесу самопізнання, формування, утвердження та підтвердження певного набору цінностей, усвідомлення спільності, об'єднання однодумців, зняття внутрішньої напруженості, подолання агресивних почуттів, фрустрацій, неврозів [11, с. 118].

Щодо деструктивного міжособистісного конфлікту, до його особливостей належать: запеклий опір іншої сторони, діалог, супроводжуваний взаємними образами та руйнуванням міжособистісних

відносин, втрата підтримки, підрив довіри, виникнення роз'єднаності, яка при тенденції до загострення змінює пріоритети настільки, що ставить під загрозу інші інтереси [11, с. 119].

Конфлікти у військових колективах породжуються цілим комплексом причин, серед яких виділяють об'єктивні та суб'єктивні.

До об'єктивних причин конфліктів належать, зокрема, недостатнє забезпечення військового колективу ресурсами, необхідними для нормальної життєдіяльності та виконання бойових завдань, а також порушення соціальної справедливості при розподілі матеріальних і нематеріальних благ [27].

Серед суб'єктивних чинників виникнення конфліктів виділяють управлінські та психологічні [27]. *Управлінські причини:* прийняття необґрунтованих або помилкових рішень, недостатня професійна підготовка окремих військовослужбовців тощо [27]. *Психологічні причини:* недостатність культури спілкування, прояви грубості, агресивності, нетерпимість до чужої думки, завищена самооцінка тощо [27].

Знаючи причини та особливості виникнення конфліктних ситуацій у колективі військовослужбовців, особливо важливо стратегічно правильно організувати психологічну діяльність щодо профілактики конфліктних ситуацій. До факторів, що визначають ефективність профілактики міжособистісних конфліктів у колективі військовослужбовців, належать рівень комунікативної компетентності учасників взаємодії та індивідуально-психологічні особливості особистості, які сприяють успішному подоланню міжособистісних конфліктів у військовому середовищі [5, с. 156-159].

До ефективних методів профілактики міжособистісних конфліктів у військовому колективі належать: організаційно-управлінські методи, спрямовані на оптимізацію функціонування організаційно-управлінської структури; психологічні методи, що передбачають оцінку військовослужбовців з метою удосконалення міжособистісних відносин у колективі; а також навчання ефективним психотехнологіям і формування навичок конструктивної групової взаємодії.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРОФІЛАКТИКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Методики та організація процедури дослідження

Для вивчення особливостей профілактики міжособистісних конфліктів у колективі військовослужбовців нами було організовано та проведено емпіричне дослідження. Ми припустили, що: соціально-психологічними умовами профілактики міжособистісних конфліктів у колективі військовослужбовців є: сприятливий соціально-психологічний клімат, комунікативна компетентність, збалансований рівень агресії, оптимальний рівень тривожності, гармонізація самооцінки та зовнішньої оцінки щодо товаришів по службі; профілактика міжособистісних конфліктів у військовому колективі ефективно здійснюється засобами соціально-психологічного тренінгу.

Дослідження проводилося на базі військової частини А4806 Регіонального управління Сил Територіальної оборони «Схід» Збройних Сил України міста Краматорськ. У дослідженні взяли участь 60 військовослужбовців віком від 40 до 60 років.

Для досягнення цілей та завдань дослідження нами були використані наступні методи: констатувальний та формувальний експерименти, методи психодіагностики, методи кількісного та якісного аналізу даних, методи математичної та статистичної обробки даних (t-критерій Ст’юдента).

Діагностична робота здійснювалася у трьох напрямках: діагностика особливостей міжособистісних відносин у колективі, опосередкованих спільною службовою діяльністю; діагностика індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, що забезпечують успішність подолання міжособистісних конфліктів у процесі їх взаємодії; діагностика особливостей поведінки військовослужбовців у конфліктній ситуації.

У процесі вивчення особливостей міжособистісних відносин у військовому колективі використовувалася експрес-методика «Вивчення соціально-психологічного клімату в колективі», О. Міхалюка та А. Шалито.

Для вивчення індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців використовувалися: методика «Діагностика стану агресії», Басса-Дарки, методика «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна, а також тест «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського. Для вивчення особливостей поведінки у конфліктній ситуації використовувалася методика «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса.

Експрес-методика «Вивчення соціально-психологічного клімату в колективі», О. Михалюка та А. Шалито.

Психологічний клімат колективу автори визначають як соціально зумовлену, відносно стійку систему відносин між його членами. Запропонована методика дозволяє виявити три основні компоненти цих ставлень: емоційний, поведінковий та когнітивний.

До суттєвих ознак емоційного компонента віднесено критерій привабливості на рівні дихотомій «подобається – не подобається», «приємний – неприємний». Питання, спрямовані на дослідження поведінкового компонента, будувалися з урахуванням критерію «бажання – небажання працювати у даному колективі», «бажання – небажання спілкуватися з його членами у позаробочій сфері». Основним критерієм когнітивного компонента виступає змінна «знання – незнання особливостей колективу».

Досвід показує, що дослідження психологічного клімату, як правило, переслідують дві мети: 1) підтвердження гіпотези про взаємозв'язок між особливостями психологічного клімату в групах і закономірностями протікання у них ряду процесів, тобто припущення про те, що виробничі, соціальні або соціально-психологічні процеси по-різному протікають у колективах з різним психологічним кліматом; 2) вироблення конкретних рекомендацій з оптимізації психологічного клімату в колективі.

Якщо для вирішення другої групи задач необхідне використання у кожному випадку спеціальної методики, то у першому випадку, як показує практика, виникає потреба робити періодичні «зрізи» з метою діагностики стану психологічного клімату в колективі, простежувати дієвість тих або інших заходів і їхній вплив на психологічний клімат тощо. Такі виміри можуть бути корисні, наприклад, при вивченні адаптації нових працівників, ставлення до праці, динаміка плинності кадрів, ефективність керівництва, продуктивність праці.

Експрес-методика складається з восьми запитань, у яких респондентам необхідно обрати один із запропонованих варіантів відповіді.

Дослідження проводилося у комплексі з методиками діагностики індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, які забезпечують успішність подолання міжособистісних конфліктів у колективі.

Наступною ми використали *методику «Діагностика стану агресії», Басса-Дарки.* Методика, розроблена А. Бассом та А. Дарки, спрямована на виявлення схильності особистості до певних типів агресивної поведінки. Вона широко застосовується у психологічній практиці для вивчення особливостей міжособистісних відносин та визначення індивідуальних стратегій реагування у конфліктних ситуаціях.

Дана методика складається із 75 тверджень, на які респондент має відповісти позитивно або негативно, обираючи варіант, що найбільше відповідає його переконанням або відображає реальність. Діагностичний інструментарій дозволяє диференціювати прояви агресії та ворожості, де виділено вісім основних типів реакцій: 1. Фізична агресія – схильність до використання фізичної сили проти іншої людини. 2. Непряма агресія – агресивні дії, спрямовані опосередковано (через предмети, обставини або непрямі висловлювання). 3. Роздратування – низький рівень терпимості, схильність до спалахів гніву. 4. Негативізм – опозиційна поведінка, спрямована проти правил, норм чи авторитетів. 5. Образа – тенденція до застрягання на переживанні несправедливості та недооцінки. 6. Підозріливість

– недовіра, схильність інтерпретувати поведінку інших як ворожу. 7. Вербальна агресія – агресивні висловлювання, сарказм, погрози чи лайка. 8. Почуття провини – внутрішня агресія, спрямована на себе, схильність до самозвинувачення.

Нормою агресивності вважається індекс, що дорівнює 21 ± 4 бали, тоді як норма індексу ворожості становить 6–7 ± 3 бали.

Методика «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна. Дана методика дає змогу не лише кількісно визначити загальний рівень агресивності та ворожості, але й якісно охарактеризувати провідні тенденції агресивної поведінки індивіда. Це робить її особливо цінною у військових колективах, де контроль і трансформація агресії у конструктивне русло є критично важливими для збереження згуртованості та ефективності взаємодії.

У наукових дослідженнях результати методики Басса–Дарки часто поєднуються з іншими психодіагностичними методиками (тривожність, адаптивність, стиль поведінки у конфлікті), що дозволяє отримати комплексне уявлення про індивідуально-психологічні особливості особистості.

Методика «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна. Мета методики полягає у вивченні двох видів тривожності: ситуативної (реактивної), яка відображає стан на даний момент та особистісної, що є стійкою індивідуальною характеристикою. Респондентам пропонується відповісти на ряд суджень, використовуючи чотирибальну шкалу: 1 – майже ніколи, 2 – іноді, 3 – часто, 4 – майже завжди.

Дослідження може проводитися як індивідуально, так і групово. Методика є унікальною тим, що дозволяє диференційовано оцінювати тривожність і як стан, і як властивість особистості.

Результати інтерпретуються у межах від 20 до 80 балів: чим вищий показник, тим більш виражений рівень тривожності. Орієнтовні критерії: до 30 балів – низький рівень тривожності; 31-44 бали – помірний рівень; 45 і більше – високий рівень тривожності.

Тест «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського спрямований на визначення рівня комунікативної компетентності та сформованості основних комунікативних навичок. Поняття «комунікативні уміння» включає здатність адекватно оцінювати співрозмовника, визначати його сильні та слабкі сторони, створювати дружню атмосферу, виявляти емпатію та розуміння проблем іншого.

Респондентам пропонується відповісти на запитання, кожне з яких містить еталонний варіант поведінки, що відповідає впевненому, партнерському стилю спілкування. Відхилення від цього варіанту знижує кількість «правильних» відповідей, що свідчить про менш розвинені комунікативні навички.

Методика містить 25 типових комунікативних ситуацій. Досліджуваним пропонується визначити, які з них викликають у них незадоволення, роздратування чи дискомфорт під час взаємодії з будь-яким співрозмовником (товаришем, колегою, начальником чи випадковою людиною).

Методика «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса. Методика призначена для вивчення індивідуальних стилів поведінки у конфлікті. В її основі лежить двовимірна модель: кооперація – орієнтація на інтереси іншої сторони; наполегливість – орієнтація на власні інтереси.

На основі поєднання цих вимірів виділяються п’ять стратегій поведінки:

1. Суперництво (конкуренція) – захист власних інтересів у збиток іншому.
2. Пристосування – відмова від власних цілей на користь іншої сторони.
3. Компроміс – досягнення згоди шляхом взаємних поступок.
4. Уникання – відсутність прагнення як до кооперації, так і до відстоювання власних інтересів.
5. Співробітництво – пошук рішень, що задовольняють обидві сторони конфлікту.

Методика містить 60 суджень, згрупованих у 30 пар. Респондент обирає із кожної пари те висловлювання, яке найточніше відображає його типову поведінку у конфліктній ситуації.

Підрахунок результатів здійснюється за п’ятьма шкалами: суперництво, співробітництво, компроміс, уникання, пристосування. Порівняння кількісних показників дозволяє визначити найбільш виражену стратегію поведінки конкретного індивіда у конфліктних умовах.

Таким чином, комплексне використання даних методик у військовому колективі дозволить здійснити діагностику рівня тривожності, комунікативної компетентності та стилів поведінки у конфлікті, що є надзвичайно важливим для підтримки ефективної взаємодії, згуртованості та психологічної стійкості особового складу.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Дослідження особливостей міжособистісних відносин у військовому колективі проводилось із використанням *експрес-методики «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито.*

Соціально-психологічний клімат є важливою характеристикою групи, що відображає особливості сприйняття членами колективу ключових аспектів спільної діяльності: взаємовідносин «по горизонталі» й «по вертикалі», змісту роботи та ситуаційних умов. Ці особливості сприйняття виступають емпіричними показниками клімату.

Оцінка соціально-психологічного клімату необхідна для визначення напрямів його розвитку, прогнозування впливу на виконання службових завдань і розробки заходів для оптимізації взаємодії в групі.

Для покращення клімату потрібно діагностувати його рівень, з’ясувати специфічні особливості та виявити чинники, що можуть бути використані для корекції й розвитку. Експрес-методика О. Михалюка та А. Шалито допомогла

визначити загальний стан клімату та виокремити емоційний, поведінковий і когнітивний компоненти міжособистісних відносин.

Психологічний клімат первинного трудового колективу розглядається як соціально зумовлена, відносно стабільна система ставлення членів групи до колективу в цілому. Результати дослідження представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження соціально-психологічного клімату у військовому колективі за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Тип ставлення	Емоційний компонент	Когнітивний компонент	Поведінковий компонент
Позитивне	33 %	60 %	40 %
Негативне	25 %	3 %	3 %
Суперечливе, невизначене	43 %	40 %	60 %

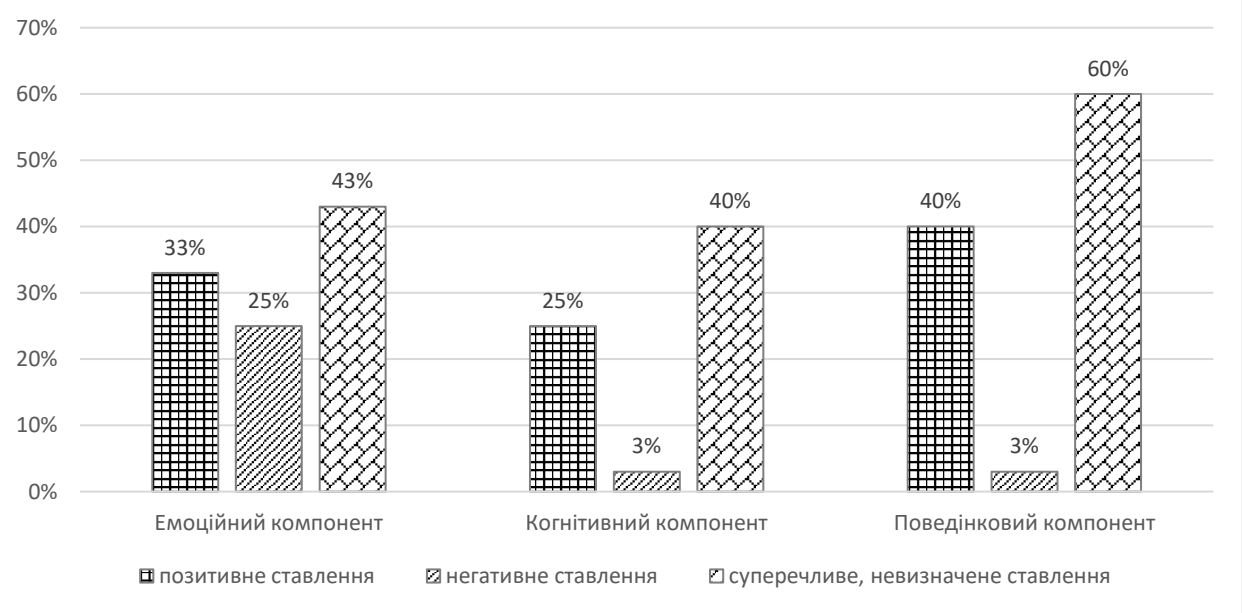


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл результатів дослідження соціально-психологічного клімату у військовому колективі за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

В якості суттєвого показника емоційного компонента розглядається критерій привабливості на рівні понять «подобається – не подобається», «приємний – неприємний». Під час первинної діагностики було виявлено, що

42 % респондентів оцінюють емоційний компонент як невизначений або суперечливий, 33 % оцінюють його позитивно, і 25 % оцінюють емоційний компонент негативно.

Основним критерієм когнітивного компонента є знання або незнання особливостей членів колективу. Когнітивний компонент оцінюють позитивно 60 %, негативно – 3 %, а невизначено або суперечливо – 40 %.

Питання, спрямовані на вимірювання поведінкового компонента, оцінюють критерії «бажання – небажання працювати у даному колективі» та «бажання – небажання спілкуватися з членами колективу». Поведінковий компонент оцінюють невизначено або суперечливо 58 %, позитивно – 40 %, і негативно – 3 %.

Як видно з отриманих результатів, серед усіх трьох компонентів соціально-психологічного клімату емоційний та поведінковий компоненти отримали переважно невизначені або суперечливі оцінки, тоді як у когнітивному компоненті переважає позитивна оцінка. Крім того, були визначені середні оцінки для кожного компонента соціально-психологічного клімату у всій вибірці. Результати наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Середні оцінки компонентів СПК за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Компоненти СПК	Емоційний компонент	Когнітивний компонент	Поведінковий компонент
Середні оцінки	0,4	0,3	0,35

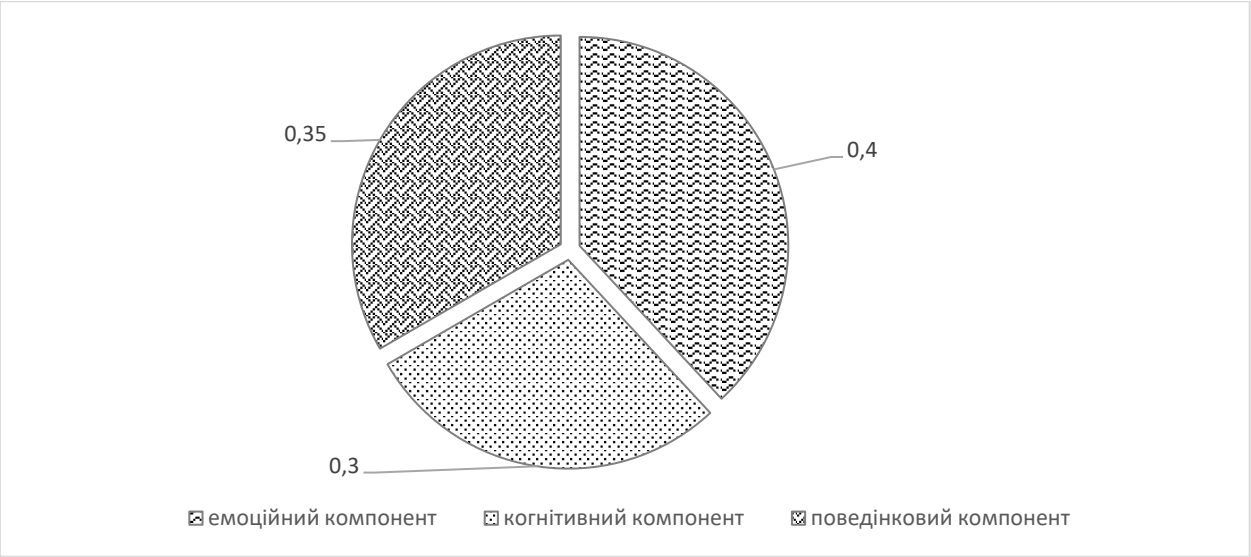


Рис. 2.2. Середні оцінки компонентів СПК за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Середнє значення емоційного компонента становить 0,4, когнітивного компонента – 0,3, а поведінкового – 0,35. Результати дослідження дозволяють окреслити структуру ставлення у військовому колективі.

Відповідно до методики, отримані показники знаходяться в інтервалі, що характеризує соціально-психологічний клімат як загалом сприятливий. Водночас менш ніж половина досліджуваних оцінили клімат у колективі як позитивний. Окремо слід зазначити, що когнітивний компонент отримав найнижчі оцінки та трактується як невизначений.

Емоційний компонент (0,4) – відносно вищий середній показник, що свідчить про наявність у військовому колективі елементів позитивного емоційного сприйняття, хоча результати все ще коливаються між невизначеними та суперечливими оцінками.

Когнітивний компонент (0,3) – найнижчий середній бал. Це вказує на брак чіткого знання та розуміння особливостей членів колективу. Така невизначеність може бути чинником зниження довіри й ефективності комунікації у спільній діяльності.

Поведінковий компонент (0,35) – свідчить про середній рівень готовності до співпраці та спілкування. Проте значна частка респондентів не

виражає чіткої схильності працювати чи взаємодіяти в цьому колективі, що говорить про потенційні труднощі у згуртованості групи.

Таким чином, хоча загальний соціально-психологічний клімат оцінюється як сприятливий, наявна структурна нерівномірність між компонентами. Особливу увагу слід звернути на когнітивний аспект, оскільки саме він виступає слабкою ланкою та потребує розвитку (через заходи групового тренінгу, командоутворюючі вправи, підвищення рівня інформованості військовослужбовців про особливості та сильні сторони один одного).

Під соціально-психологічним кліматом зазвичай розуміють загальний емоційно-динамічний настрій, у якому відображається усталена система взаємин, домінуючі настрої, рівень стабільності, задоволеності, привабливості роботи, динаміка кадрового зростання, єдність колективних та особистих цілей, а також ступінь зближення офіційних і неофіційних взаємин на принципово-діловій основі.

Соціально-психологічний клімат формується на основі суб'єктивних оцінок і ставлення людини до оточуючого середовища праці: до колег, умов виконання роботи, стилю керівництва, групових норм і цінностей тощо, тобто ґрунтується на особистому сприйнятті й індивідуальних оцінках, а також на взаємному обміні думками.

У науковому розумінні соціально-психологічний клімат постає як узгоджена система думок, оцінок і ставлень членів колективу щодо умов і обставин їхньої професійної діяльності. Для кожної особистості він переживається індивідуально – у формі рівня задоволеності чи відчуття привабливості роботи у даному колективі, на конкретному робочому місці та у певних соціально-виробничих умовах.

До числа найбільш значущих критеріїв оцінки соціально-психологічного клімату слід віднести рівень задоволеності чи привабливості роботи у колективі, а також ступінь узгодженості думок, оцінок і ставлень членів військового колективу.

Наступним етапом нашої роботи стало дослідження індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, що забезпечують успішність профілактики міжособистісних конфліктів у досліджуваному колективі. До таких особливостей ми віднесли схильність до певного типу агресивної поведінки, рівень самооцінки та рівень особистісної тривожності.

Методика «Діагностика стану агресії», Басса-Дарки спрямована на диференціацію проявів агресії, ворожості та виявлення схильності до певного типу агресивної реакції. Отримані результати дозволяють визначити схильність респондента до різних форм агресивних і ворожих реакцій, а саме: фізична агресія (напад), опосередкована агресія, схильність до роздратування, негативізм, образа, підозрілість, вербальна агресія, почуття провини.

Отримані результати засвідчили, що у досліджуваній вибірці рівень агресивності у (82 %) респондентів перебуває у межах норми; у (10 %) зафіксовано завищені показники; низький рівень агресивності виявлено у (7 %).

Щодо ворожості, то у (85 %) опитаних її рівень відповідає нормативним значенням, тоді як у (15 %) – перевищує норму. Такі результати свідчать, що загальний рівень схильності до агресивної та ворожої поведінки у даному військовому колективі є відносно збалансованим та знаходиться приблизно на одному рівні.

Подальший сумарний аналіз показників агресивності й ворожості дозволив визначити, чи входять середні значення до нормативних індексів. Так, середнє значення показника агресивності – 19 балів, що відповідає нормативному діапазону (21 ± 4). Середнє значення показника ворожості – 9 балів, яке також входить до меж норми (6-7 ± 3).

Таким чином, результати дослідження свідчать, що агресивність та ворожість у даному колективі загалом перебувають у межах норми, хоча окремі індивіди демонструють підвищену вираженість цих характеристик. Це може слугувати сигналом для подальшої профілактичної роботи, спрямованої

на гармонізацію міжособистісних відносин і попередження можливих конфліктів. Узагальнені результати подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати дослідження проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Показники	Рівень вираженості показників (%)		
	високий	середній	низький
Агресивність	10 %	82 %	7 %
Ворожість	15 %	85 %	-

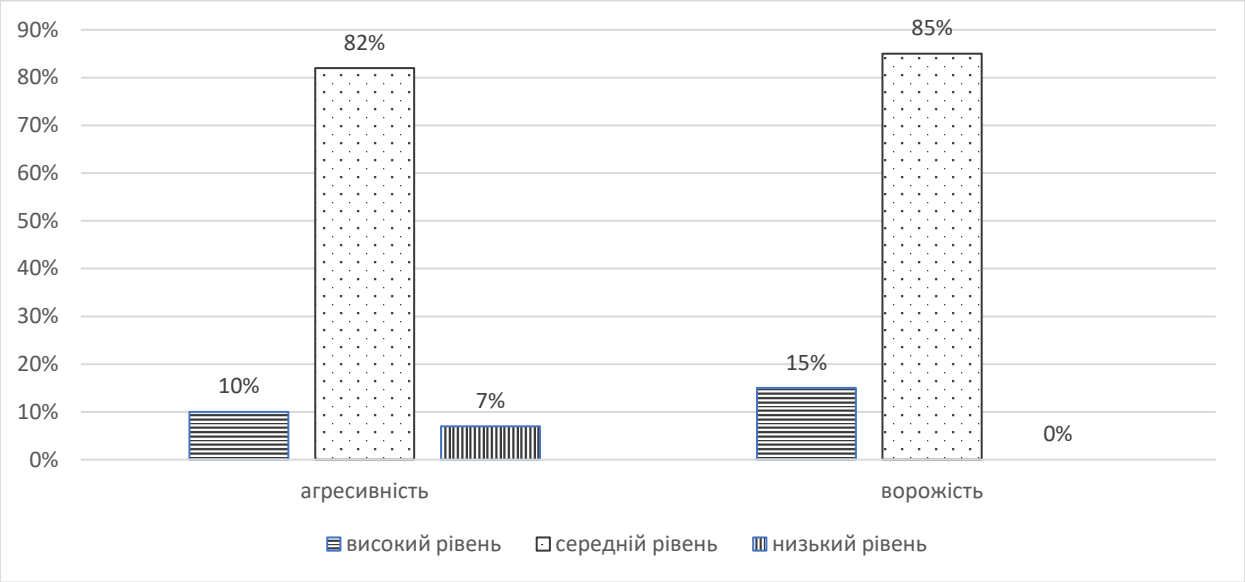


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл рівня вираженості проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Крім того, сумарний аналіз та обчислення середніх значень за вісьмома шкалами прояву агресивності й ворожості дали змогу здійснити більш детальне дослідження. Отримані результати вказали на те, що у вибірці домінують такі типи агресивної та ворожої поведінки, як фізична агресія та опосередкована агресія. Узагальнені результати представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати дослідження проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки (ср. бал)

Тип поведінки	Середні значення

Фізична агресія	7
Опосередкована агресія	6,5
Роздратування	6
Негативізм	3
Образа	4
Підозрілість	4
Вербальна агресія	6
Почуття провини	4

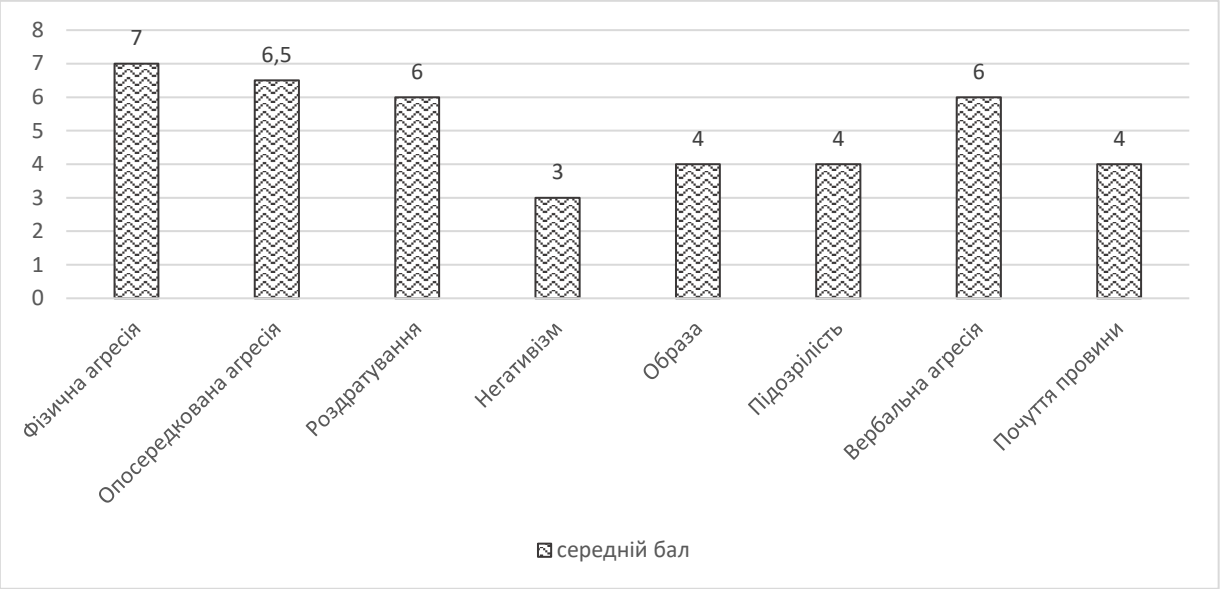


Рис. 2.4. Середні значення проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Найвищі середні показники виявлено за шкалою «Фізична агресія» (7). Це свідчить про те, що у досліджуваному військовому колективі досить яскраво проявляється схильність до застосування фізичної сили стосовно інших осіб. Показник «Непряма агресія» (6,5) характеризується проявом агресивної поведінки опосередкованим шляхом, коли негативні емоції спрямовуються на іншу особу не безпосередньо (через злі плітки, глузування, жарти), або у формі агресії без чіткої спрямованості (раптові емоційні вибухи – крики, удари кулаками по столу тощо). Шкала «Роздратування» (6) відображає готовність до імпульсивних реакцій: спалахів гніву, різкості чи грубості навіть при незначних подразниках.

Показник «Вербальна агресія» (6) виражається у словесних формах вияву негативних емоцій: суперечках, підвищенні голосу, образливих висловлюваннях або словесних погрозах. Показник «Образа» (4) у військовому колективі проявляється у заздрісному та ворожому ставленні до оточення, що зумовлене почуттям гіркоти, роздратування або гніву на світ через реальні чи уявні страждання.

Нарешті, шкала «Підозрілість» (4) відображає тенденцію до недовіри та настороженості стосовно інших людей, засновану на переконанні, що оточуючі можуть мати ворожі наміри або прагнуть завдати шкоди.

Загалом, згідно з отриманими даними, у структурі агресивності військовослужбовців домінують відкриті форми агресії (фізична, непряма, вербальна), що свідчить про високий рівень емоційної напруги та низький рівень самоконтролю у ситуаціях фрустрації чи конфлікту. Менш виражені показники образи та підозрілості вказують на помірну схильність до внутрішньої агресії та емоційного відчуження, що може бути наслідком як міжособистісних напружень, так і особливостей військового середовища. Отриманий профіль агресивності характеризує колектив як такий, що має високий потенціал до зовнішніх агресивних реакцій, при відносно нижчому рівні внутрішньо спрямованих негативних емоцій.

Показник «Почуття провини» (4) відображає усвідомлення військовослужбовцями власної моральної недосконалості, переконання у тому, що вони є «поганими людьми» або чинять неправильно. Це почуття супроводжується докорами сумління та внутрішнім емоційним дискомфортом, зумовленим самозвинуваченням і потребою у самокорекції поведінки.

Показник «Негативізм» (3) має найнижче значення серед усіх видів агресії, що свідчить про відносно слабко виражену тенденцію до опозиційної поведінки. Негативізм проявляється у супротиві авторитету чи керівництву від пасивного опору (ігнорування вимог, ухилення від виконання наказів) до

активних форм протесту, спрямованих проти встановлених норм, традицій чи правил.

Низький рівень почуття провини може вказувати на знижений рівень рефлексії та морального контролю, а також на захисні психологічні механізми, які дозволяють військовослужбовцям уникати надмірного внутрішнього напруження, пов'язаного з оцінкою власних дій. Водночас надмірно низькі показники цього типу агресії можуть бути ознакою емоційної черствості або раціоналізації агресивної поведінки. Найнижчий показник негативізму може свідчити про високий рівень дисциплінованості та прийняття авторитету командирів, що є характерною рисою військового середовища. Водночас це може вказувати і на певну конформність, тобто схильність до підпорядкування груповим нормам навіть за відсутності внутрішньої згоди.

Таблиця 2.5.

Результати дослідження рівня вираженості прийняття себе та оточення у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Показники	Рівень вираженості показників (%)		
	високий	середній	низький
Прийняття себе	13 %	80 %	8 %
Неприйняття себе	13 %	78 %	10 %
Прийняття інших	86 %	14 %	-
Неприйняття інших	10 %	83 %	8 %

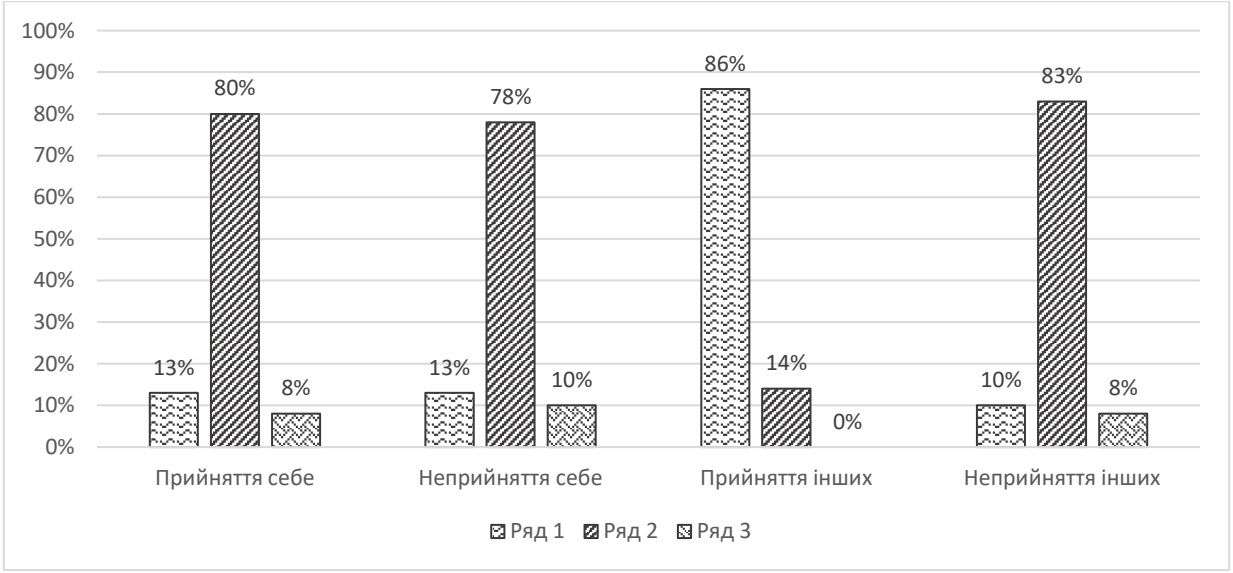


Рис. 2.5. Відсотковий розподіл результатів дослідження рівня вираженості прийняття себе та оточення у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Агресивна поведінка зазвичай починається з виникнення конфліктної ситуації у процесі спілкування, яка виступає зовнішнім стимулом. Проте сама по собі наявність таких ситуацій ще не свідчить про формування у людини власне стану конфлікту. Для його виникнення необхідно, по-перше, щоб зіткнення поглядів, бажань, інтересів чи цілей між учасниками комунікації було усвідомлене ними як конфліктне; по-друге, щоб сторони не виявляли готовності до компромісу; і, по-третє, щоб між ними сформувалися взаємна неприязнь і ворожість.

Вивчення рівня особистісної та ситуативної тривожності як характеристик особистості, схильної до конфліктної поведінки, здійснювалося із застосуванням *методики «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна*.

Таблиця 2.6.

Результати дослідження рівня вираженості особистісної та ситуативної тривожності за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна

Показники вираженості рівня тривожності (%)	Тип тривожності	
	Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність
Високий рівень	25 %	40 %
Середній рівень	62 %	55 %
Низький рівень	8 %	5 %

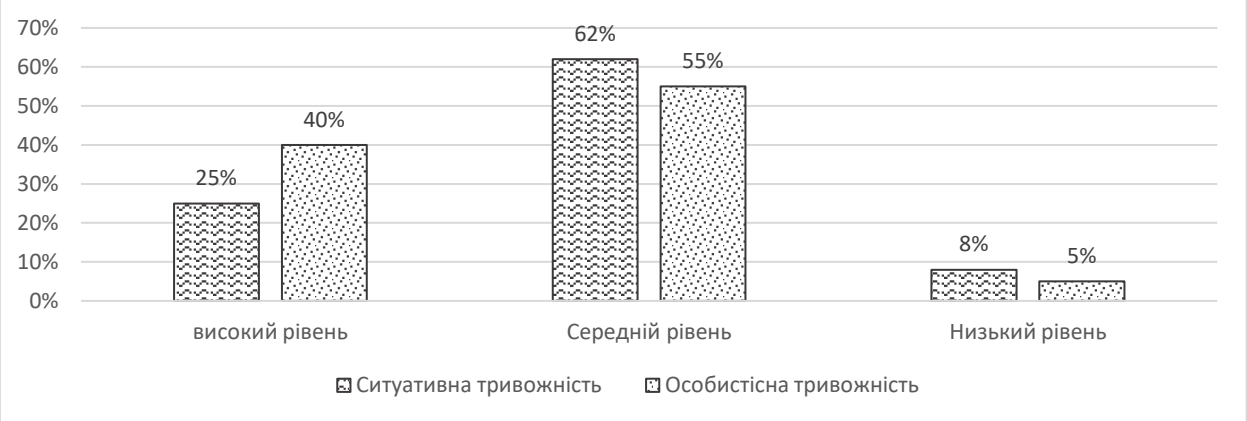


Рис. 2.6. Відсотковий розподіл результатів дослідження рівня вираженості особистісної та ситуативної тривожності за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна

Відповідно до методики, показник 46 балів і більше свідчить про високий рівень тривожності, від 31 до 45 балів – про помірний рівень, а до 30 балів – про низький рівень особистісної тривожності. Оптимальним вважається помірний рівень тривожності, який забезпечує адекватну мобілізацію особистості без надмірної емоційної напруги.

У ході нашого дослідження було отримано такі результати. Під час діагностики показників ситуативної тривожності у (62 %) респондентів виявлено помірний рівень тривожності. Це свідчить про те, що учасники дослідження адекватно реагують на зовнішні ситуації, не виявляючи надмірного хвилювання чи емоційного напруження.

Високий рівень ситуативної тривожності зафіксовано у (25 %) респондентів. Для цих осіб характерний підвищений рівень емоційного напруження, що проявляється у відчуттях тривоги, занепокоєння, стурбованості та нервозності.

Низький рівень тривожності продемонстрували (8 %) опитаних. Ситуативна тривожність, як правило, виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію та може змінюватися за інтенсивністю і динамікою залежно від контексту.

Помірний рівень особистісної тривожності виявлено у (50 %) респондентів. Високий рівень цього показника зафіксовано у (40 %) учасників дослідження. Для таких осіб характерна підвищена схильність до переживання тривоги у різних життєвих ситуаціях, навіть за відсутності об’єктивних підстав для занепокоєння. Особистісна тривожність відображає стійку індивідуальну тенденцію реагувати тривогою на широкий спектр ситуацій. Відхилення від помірного рівня тривожності потребують особливої уваги.

Високий рівень тривожності вказує на схильність до переживання занепокоєння у ситуаціях, пов’язаних з оцінкою компетентності особистості.

У таких випадках доцільно зменшити суб'єктивну значущість ситуації, зосередити увагу на процесі діяльності та сприяти формуванню впевненості у власних силах.

Низький рівень тривожності, який спостерігається у (5 %) респондентів, може свідчити про недостатню відповідальність або мотивацію, тому в таких випадках варто підвищити усвідомленість мотивів діяльності та почуття відповідальності. Водночас надто низькі показники тривожності (як ситуативної, так і особистісної) іноді є наслідком психологічного витіснення тривоги, що може бути проявом захисного механізму, спрямованого на створення позитивного враження про себе.

Отримані результати свідчать про загалом збалансований рівень емоційної регуляції у більшості досліджуваних. Домінування помірних показників ситуативної та особистісної тривожності вказує на здатність до адекватного емоційного реагування на стресові впливи, що є важливим чинником успішної соціально-психологічної адаптації. Водночас наявність групи з підвищеним рівнем тривожності вимагає психологічної підтримки, спрямованої на розвиток саморегуляції та впевненості у власних силах.

Для визначення комунікативної компетентності та оцінки рівня сформованості основних комунікативних умінь було використано *тест* «*Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського*.

Згідно з методикою: показник від 18 до 25 балів свідчить про низький рівень комунікативних умінь; від 11 до 17 балів – про недостатній рівень; від 4 до 10 балів – про оптимальний рівень сформованості комунікативних умінь; а результат від 0 до 3 балів вказує на відмінне, бездоганне володіння навичками спілкування з оточенням.

Таблиця 2.7.

Результати дослідження рівня вираженості комунікативної компетентності за методикою «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського (%)

Показники (%)	Низький рівень	Середній рівень	Вище середнього рівня	Високий рівень

Вираженість рівня комунікативних умінь	10 %	50 %	33 %	8 %

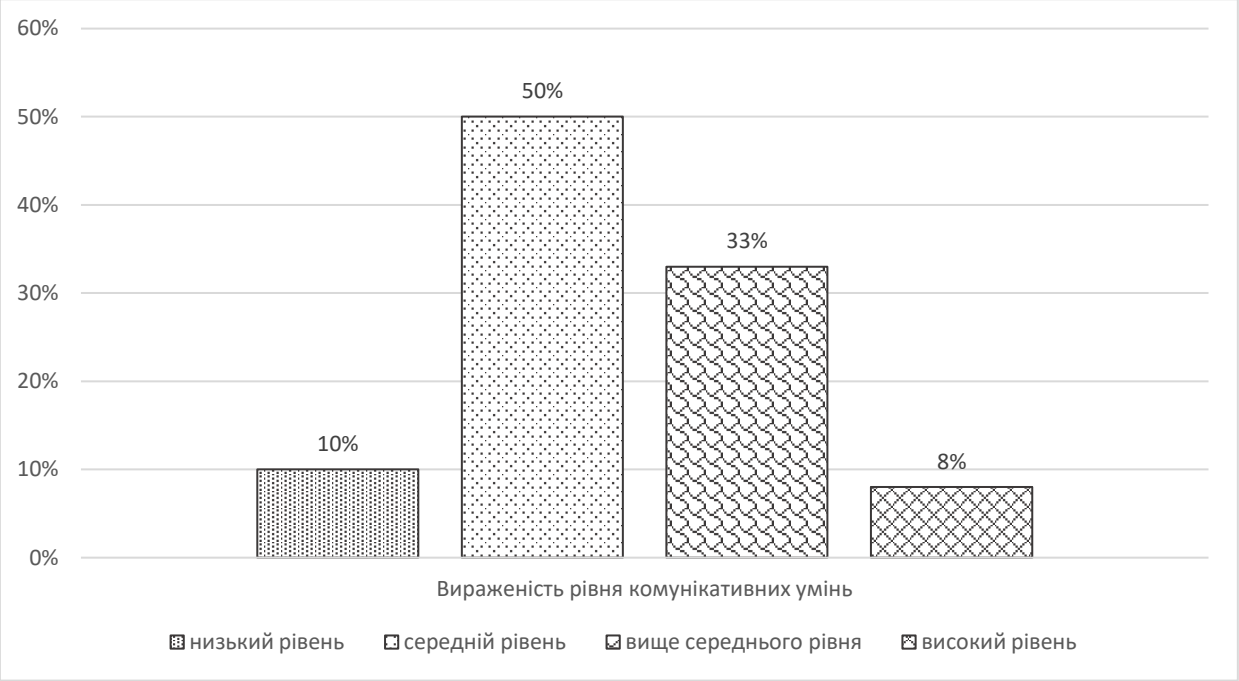


Рис. 2.7. Відсотковий розподіл результатів дослідження за методикою «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського (%)

За результатами проведеного дослідження встановлено, що: у (10 %) респондентів рівень комунікативних умінь є низьким; у (50 %) – середнім; оптимальні комунікативні показники виявлено у 33 %; відмінний рівень комунікативних умінь продемонстрували 8 %.

Більш детальний аналіз показав, що у вибірці домінує задовільний рівень розвитку комунікативних умінь, тобто у більшості досліджуваних сформованість комунікативної компетентності знаходиться на середньому рівні. То ж отримані результати свідчать про те, що у досліджуваної групи військовослужбовців переважає середній рівень розвитку комунікативних навичок, що забезпечує базову ефективність міжособистісної взаємодії. Водночас наявність респондентів із низьким рівнем комунікативних умінь вказує на необхідність цілеспрямованої роботи з розвитку навичок вербального та невербального спілкування, уміння слухати, адекватно висловлювати власну позицію та конструктивно вирішувати конфліктні

ситуації. Також високі (оптимальні та відмінні) показники у частини досліджуваних свідчать про достатню сформованість комунікативної компетентності, розвинену емпатію, а також здатність до соціально прийнятної поведінки в умовах взаємодії.

Таким чином, можна зробити висновок, що у (50 %) респондентів спостерігаються певні труднощі у спілкуванні, схильність до надмірної критичності та упередженості щодо співрозмовників. Водночас слід зазначити, що решта (50 %) досліджуваних також мають певні, більш виражені недоліки у комунікативній сфері, що може ускладнювати процес міжособистісної взаємодії, спричиняти непорозуміння та підвищувати ризик виникнення конфліктних ситуацій у військовому колективі.

Для вивчення особливостей реагування членів колективу в конфліктних ситуаціях нами було використано методику «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса.

Дана методика застосовується з метою аналізу та врегулювання конфліктів; для ефективного управління конфліктною ситуацією, коли необхідно визначити форми поведінки, притаманні окремим індивідам, а також з'ясувати, які з них є найбільш продуктивними, а які деструктивними у процесі взаємодії. Результати проведеного дослідження подано у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Результати дослідження особливостей реагування у конфліктній ситуації за методикою «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса

Стратегії поведінки	Рівень вираженості у (%)
Суперництво	5 %
Співробітництво	15 %
Компроміс	65 %
Уникнення	0 %
Пристосування	0 %
Змішана стратегія	15 %

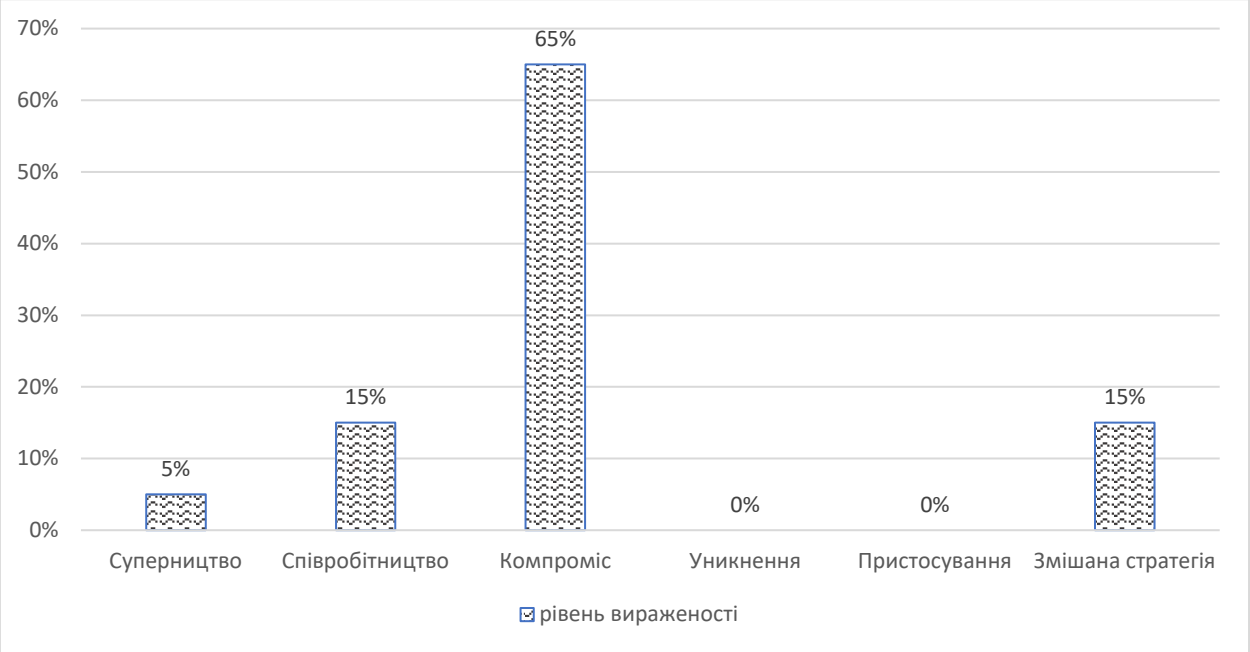


Рис. 2.8. Відсотковий розподіл результатів дослідження особливостей реагування у конфліктній ситуації за методикою «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса

Стратегія суперництва (5%) притаманна незначній частині досліджуваних. Для них характерне прагнення досягати власних цілей, не враховуючи інтересів інших учасників конфлікту. Такий стиль поведінки орієнтований на домінування, наполегливе відстоювання власної позиції та контроль ситуації, навіть ціною погіршення міжособистісних стосунків.

Стратегії співробітництва віддали перевагу (15%) респондентів, як способу розв'язання конфліктів. Цей стиль поведінки ґрунтується на взаємному визнанні інтересів сторін і пошуку рішення, яке задовольняє обидві сторони. Для респондентів цієї групи характерні відкритість, толерантність до іншої думки, прагнення зрозуміти мотиви опонента та спільно аналізувати причини розбіжностей. Вони не прагнуть досягти мети за рахунок інших, а шукають конструктивне вирішення проблеми.

Більшість респондентів (65%) продемонстрували схильність до *компромісу* (65%). Цей стиль передбачає пошук прийнятного рішення через взаємні поступки, коли обидві сторони частково задовольняють свої інтереси.

Компроміс є найбільш конструктивною стратегією, що сприяє підтриманню стабільних відносин і зменшує ймовірність ескалації конфлікту.

Приблизно (15%) опитаних виявили *змішану стратегію поведінки*, тобто схильність змінювати стиль реагування залежно від ситуації. Такі особи можуть обирати, наприклад, співробітництво в одних обставинах і уникнення в інших, що свідчить про гнучкість поведінки та адаптивність у соціальних взаємодіях.

У дослідженій групі не було зафіксовано респондентів, які б віддавали перевагу *стратегії уникнення* (0%) конфліктів або пристосуванню до вимог інших. Це може свідчити про активну позицію більшості членів колективу у вирішенні спірних ситуацій, небажання залишатися осторонь чи поступатися власними переконаннями.

Аналіз групових показників дозволяє зробити висновок, що у досліджуваному колективі домінує *стратегія компромісу* (65%), що є позитивною тенденцією. Компромісна поведінка сприяє зниженню конфліктності, підтриманню конструктивних взаємин між членами колективу та підвищує ефективність спільної діяльності. Помірна вираженість співробітництва та наявність змішаних стратегій також свідчать про достатній рівень соціально-психологічної зрілості серед військовослужбовців.

Проведений аналіз результатів дослідження дозволяє зробити висновок про те, що у більшості досліджуваних спостерігається невизначене та суперечливе сприйняття соціально-психологічного клімату у військовому колективі. Такі компоненти соціально-психологічного клімату, як *емоційний* і *поведінковий*, отримали нижчі оцінки, що свідчить про наявність емоційної напруженості, недостатнього рівня згуртованості та труднощів у міжособистісній взаємодії. Отримані дані засвідчують високу ймовірність виникнення та ескалації конфліктів у досліджуваній групі військовослужбовців.

Дослідження індивідуально-психологічних характеристик показало, що схильність до агресивної та ворожої поведінки в колективі перебуває на

приблизно однаковому рівні, що може зумовлювати підвищену конфліктність у службовій діяльності.

Однією з важливих характеристик особистості, схильної до конфліктної поведінки, є неприйняття себе та інших. У досліджуваній групі виявлено загалом сприятливий рівень міжособистісних взаємин. Показники за шкалами «Прийняття себе», «Неприйняття себе» та «Неприйняття інших» перебувають у межах норми, що є типовим для осіб з адекватною самооцінкою, збалансованим емоційним станом і позитивним ставленням до оточення. Водночас показник «Прийняття інших» перевищує нормативні значення, що вказує на високий рівень відкритості, емпатії та соціальної толерантності у військовослужбовців.

У процесі аналізу рівня тривожності встановлено, що помірний рівень ситуативної тривожності виявлено у (62 %), а низький рівень у (8 %) осіб. Це свідчить про здатність більшості військовослужбовців адекватно реагувати на стресові ситуації, зберігаючи контроль над емоційним станом.

Щодо особистісної тривожності, помірний рівень зафіксовано у (55 %), а високий рівень у (40 %). Респонденти з підвищеним рівнем особистісної тривожності характеризуються схильністю сприймати широкий спектр життєвих ситуацій як загрозливі, що може провокувати часті міжособистісні конфлікти та підвищену емоційну напруженість у взаємодії.

Аналіз рівня розвитку комунікативної компетентності показав, що у більшості досліджуваних спостерігається середній рівень сформованості комунікативних умінь. Такий рівень характеризується наявністю певних труднощів у спілкуванні, зокрема надмірною критичністю, прямолінійністю та недостатньою гнучкістю у міжособистісних контактах, що може ускладнювати конструктивне вирішення конфліктних ситуацій у службовому середовищі.

Результати дослідження особливостей реагування у конфліктній ситуації засвідчили, що у колективі домінує стратегія компромісу (65 %), яка є конструктивною моделлю взаємодії. Такий стиль передбачає досягнення

взаємоприйнятного рішення шляхом поступок, коли жодна зі сторін не зазнає значних втрат, але й не отримує повної переваги. Компромісна стратегія дозволяє знизити рівень напруженості та забезпечує тимчасову стабілізацію міжособистісних стосунків, хоча за певних умов потребує подальшого опрацювання конфліктної проблеми.

Отримані емпіричні дані засвідчують ймовірність виникнення міжособистісних конфліктів у колективі військовослужбовців, що пов'язано з емоційною напруженістю, наявністю агресивних тенденцій та недостатнім рівнем розвитку комунікативних навичок. Подальша робота спрямована на розроблення та впровадження комплексу психолого-педагогічних заходів, спрямованих на профілактику та попередження конфліктів у військовому середовищі.

Отже, результати дослідження свідчать про наявність у військовому колективі певних труднощів у міжособистісній взаємодії, що проявляються у підвищеній емоційній напруженості, суперечливому сприйнятті соціально-психологічного клімату та середньому рівні розвитку комунікативних умінь. Виявлена перевага компромісної стратегії поведінки у конфлікті засвідчує потенціал для конструктивного розв'язання спірних ситуацій, проте потребує розвитку навичок співробітництва та емоційної саморегуляції. Отримані результати підтверджують доцільність подальшого проведення формувального етапу дослідження, спрямованого на оптимізацію соціально-психологічного клімату й профілактику міжособистісних конфліктів у військовому середовищі.

2.3. Програма соціально-психологічного тренінгу «Безконфліктне спілкування як чинник успішної міжособистісної взаємодії»

Мета програми: сприяти профілактиці міжособистісних конфліктів у військовому колективі шляхом розвитку соціально-психологічної та комунікативної компетентності військовослужбовців, підвищення рівня їхньої емоційної стійкості, саморегуляції та толерантності у міжособистісних стосунках.

Завдання програми: розвиток соціально-психологічної компетентності військовослужбовців, тобто здатності ефективно взаємодіяти з оточенням, створювати сприятливу психологічну атмосферу в групі, знижувати емоційну напруженість і підвищувати ефективність професійної міжособистісної взаємодії.

1. Підвищення рівня комунікативної компетентності через корекцію та розвиток комунікативних знань, умінь і навичок у міжособистісному спілкуванні, формування навичок ефективної комунікації у різних життєвих і службових ситуаціях.

2. Ознайомлення зі стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях та формування вмінь конструктивного їх розв’язання; розвиток навичок успішного виходу з конфліктної ситуації на основі співробітництва, компромісу та взаємоповаги.

3. Формування навичок самопізнання і саморегуляції, розвиток здатності до самовдосконалення, упевненості у власних силах, а також спеціальної, соціальної й особистісної компетентності.

Структура програми: програма тренінгу складається з 12 занять, об’єднаних у три змістові блоки.

Перший блок: чотири заняття, присвячені розвитку групової взаємодії, згуртованості та створенню позитивного емоційного клімату.

Другий блок: три заняття, спрямовані на оволодіння комунікативними навичками, подолання бар'єрів у спілкуванні та формування навичок активного слухання.

Третій блок: п'ять занять, орієнтованих на вивчення стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, розвиток навичок конструктивного розв'язання конфліктів та емоційної саморегуляції.

Кожне заняття має три частини:

1. Вступна частина (розминка): створення позитивного емоційного настрою, активізація групової взаємодії.
2. Основна частина (робоча): виконання вправ, рольових ігор, групових дискусій, аналіз міжособистісних ситуацій.
3. Заключна частина (рефлексія, завершення): обговорення досвіду учасників, підбиття підсумків заняття, формулювання особистісних висновків.

Очікувані результати впровадження програми:

- ✓ Зниження рівня міжособистісної напруженості та кількості конфліктних ситуацій у військовому колективі.
- ✓ Підвищення рівня комунікативної культури, емпатійності та соціальної толерантності.
- ✓ Формування конструктивних стратегій поведінки у конфлікті.
- ✓ Зростання згуртованості групи, довіри й позитивного соціально-психологічного клімату.

Вступна частина тренінгового заняття спрямована на знайомство, зняття психологічної напруги та емоційне розвантаження учасників. Вона займає більший обсяг часу під час першого заняття і є необхідною умовою ефективного початку роботи групи. Важливою складовою вступної частини є «розминка», мета якої – активізувати учасників, налаштувати їх на спільну діяльність, створити позитивну атмосферу та мотивацію до включення у процес групової взаємодії.

Основна частина тренінгу має на меті інформування учасників про зміст розвитку умінь і навичок, а також виконання спеціально розроблених вправ,

рольових ігор та завдань, спрямованих на формування та розвиток комунікативних, соціально-психологічних і поведінкових компетентностей.

Заключна частина передбачає підбиття підсумків заняття, обговорення результатів, проведення рефлексії та емоційне завершення роботи групи. На цьому етапі учасники діляться власними враженнями, осмислюють отриманий досвід, формулюють висновки щодо особистісного розвитку та професійної взаємодії.

Ефективність тренінгової програми значною мірою визначається дотриманням базових принципів групової роботи, серед яких: постійність складу групи; конфіденційність інформації, що обговорюється; активність та залученість усіх учасників; щирість у спілкуванні та право сказати «ні»; звертання на ім'я, довірливий стиль комунікації і використання неформального спілкування («на ти»); недопустимість особистісних оцінок чи критики; обговорення ситуацій за принципом «тут і тепер».

Дотримання зазначених принципів створює безпечний психологічний простір, що сприяє відкритості, довірі та ефективному особистісному розвитку кожного учасника.

Блок 1. Розвиток співробітництва і взаєморозуміння в колективі

Мета блоку: розвиток навичок співробітництва і взаєморозуміння у військовому колективі, формування вміння ефективно організовувати спільну діяльність та формування мотиваційної спрямованості на командну професійну взаємодію.

Заняття 1 (частина 1). Тема: Взаєморозуміння як умова ефективної командної роботи.

Мета заняття: розвиток співробітництва і взаєморозуміння у групі, знайомство з рольовими моделями взаємодії, вивчення розподілу командних ролей, формування навичок цілепокладання та мотивації досягнення успіху у професійній діяльності.

Завдання: підвищити ефективність колективної взаємодії у професійній діяльності; сприяти формуванню позитивного ставлення до командної роботи;

розвивати вміння визначати власну роль у груповій структурі; стимулювати формування установки на досягнення спільного результату; формування навичок командної роботи, створення відчуття «ми», підвищення командного духу; усунення бар'єрів у спілкуванні, покращення комунікацій.

Загальний час заняття: 70 хвилин.

План проведення заняття:

1. Вступ. Час: 5 хвилин. Опис: психолог у своїй презентації повідомляє групі про мету заняття та регламент проведення. Обговорюються основні правила групової роботи: правило активності, правило контролю часу, правило організованої комунікації, правило чутливості до себе та оточуючих, правило конфіденційності та дисципліни.

Також запитують про очікування учасників від заняття.

2. Знайомство. Вправа «Мої таланти». Час: 15 хвилин.

Мета: допомогти учасникам краще пізнати один одного, зменшити дистанцію у спілкуванні, знизити рівень напруженості, сприяти сплоченню та розкріпаченню команди.

Опис: учасникам пропонується трохи подумати і по черзі у формі монологу розповісти про свої таланти або здібності. Якщо учасники вже знайомі, після озвучення очікувань можна відразу перейти до вправи. Це допомагає «налаштуватися» один на одного та створює позитивний настрій.

3. Основна частина. Час: 35 хвилин.

Гра «Створи свою команду». Час: 15 хвилин.

Опис: гра спрямована на демонстрацію процесів командної взаємодії та формування спільних цінностей команди.

Вправа «Зв'язуюча нитка». Час: 10 хвилин.

Опис: вправа допомагає учасникам відчути взаємозалежність у команді та покращити комунікацію**.**

Гра «Куди ми хочемо йти?» Час: 10 хвилин.

Опис: гра дозволяє обговорити спільні цілі та напрямки розвитку команди. Деталі проведення основної частини: після вступу та знайомства

психолог пропонує учасникам обговорити поняття «команда». Обговорення проводиться у формі дискусії, основні висловлювання можна записати на дошку або ватман. Після досягнення спільного розуміння командної роботи учасники виконують ігри та вправи на командну взаємодію.

Зауваження: чим далі сюжет гри від реальних умов взаємодії, тим яскравіше вона демонструє основні процеси, що відбуваються в команді.

Гра «Створи свою команду». Мета: створення загального командного духу та продуктивної взаємодії.

Опис: учасникам пропонується уявити себе членами екіпажу морського судна, де кожному відводиться певна роль та діяльність на кораблі. Учасники отримують 5 хвилин на внутрішньо-групове обговорення, після чого повинні у формі дискусії продемонструвати результат створення «нової» команди моряків.

Основне завдання обговорення: звернути увагу на стадії розвитку команди, спостерігати поведінку та емоції учасників, розподіл ролей у команді, необхідність володіння навичками командної роботи.

При підведенні підсумків часто виникають гострі моменти, особливо якщо хтось із учасників відчував негативні емоції під час гри (наприклад, був виключений із процесу або його рішення не було прийняте командою). Важливо обов’язково це обговорити.

Таким чином, учасники навчаються розпізнавати причини виникнення певних емоцій та конструктивно їх виражати. У підсумку, кожен учасник формулює один висновок із гри, який можна застосувати у реальній робочій ситуації.

Висновок

Проаналізовано сучасні наукові підходи до проблеми конфліктної поведінки у військовому колективі, що дозволило визначити її як результат взаємодії індивідуально-психологічних, соціально-психологічних і організаційних чинників. З'ясовано, що особливості професійної діяльності військовослужбовців, умови жорсткої субординації, емоційного напруження та необхідності колективної взаємодії створюють підґрунтя для виникнення конфліктів, які можуть набувати як конструктивного, так і деструктивного характеру.

Обґрунтовано, що психологічними чинниками, які зумовлюють конфліктну поведінку військовослужбовців, виступають рівень агресивності та ворожості, особистісна і ситуативна тривожність, характер самооцінки та прийняття себе й інших, рівень комунікативної компетентності, а також особливості соціально-психологічного клімату військового колективу. Сукупність цих характеристик визначає схильність до вибору конструктивних або деструктивних стратегій поведінки у конфліктній ситуації.

Досліджено, що у більшості опитаних військовослужбовців спостерігається середній рівень агресивності та ворожості, що вказує на загальну тенденцію до емоційної напруженості у міжособистісних взаєминах. У структурі агресивності домінують фізична та опосередкована агресія, що свідчить про наявність потенційної схильності до зовнішніх проявів конфліктності у поведінці.

З'ясовано, що у більшості респондентів показники «Прийняття себе» і «Прийняття інших» знаходяться у межах норми або перевищують її, що вказує на позитивне ставлення до власного «Я» та сприятливу орієнтацію на взаємодію з оточенням. Показники «Неприйняття себе» і «Неприйняття інших» також переважно відповідають нормативним значенням, що свідчить про достатній рівень емоційної зрілості та соціальної адаптованості військовослужбовців.

Виявлено у військовослужбовців помірний рівень ситуативної тривожності, що забезпечує адекватну поведінкову реакцію на стресові ситуації. Водночас у респондентів зафіксовано високий рівень особистісної тривожності, який може сприяти підвищеній конфліктності та напруженості у взаєминах.

Встановлено, що рівень комунікативної компетентності у військовослужбовців є задовільним, що виявляється у певних труднощах у процесі міжособистісного спілкування, критичності та схильності до упередженості у взаємодії з партнерами по спілкуванню. Це може бути чинником виникнення непорозумінь і конфліктів у колективі.

Проаналізовано результати діагностики стилів поведінки у конфліктних ситуаціях, які засвідчили переважання стратегії компромісу, що є конструктивною моделлю взаємодії, а також незначне використання стилю співробітництва і суперництва. Отже, більшість військовослужбовців орієнтовані на взаємні поступки як засіб досягнення згоди, проте недостатньо володіють навичками відкритої співпраці у конфлікті.

Обґрунтовано необхідність психологічної профілактики конфліктів як системного процесу цілеспрямованого впливу на індивідуально-психологічні характеристики військовослужбовців і соціально-психологічний клімат колективу. Ефективним засобом такої профілактики визначено соціально-психологічний тренінг, спрямований на розвиток комунікативної компетентності, емоційної врівноваженості, емпатії та конструктивних стратегій поведінки.

Таким чином, підтверджено висунуту гіпотезу, що рівень конфліктної поведінки у військовому колективі зумовлюється поєднанням індивідуально-психологічних характеристик і соціально-психологічних умов групової взаємодії.

Розроблено програму соціально-психологічного тренінгу «Безконфліктне спілкування як чинник успішної міжособистісної взаємодії», участь у якому сприятиме підвищенню комунікативної компетентності

військовослужбовців, розвитку емоційної стабільності, зниженню агресивності й тривожності, а також формуванню впевненості та позитивного ставлення до колег. Покращення цих показників разом із сприятливим соціально-психологічним кліматом зумовлюватиме зниження конфліктності, сприятиме розвитку конструктивної поведінки та гармонізації міжособистісних взаємин.

Список використаних джерел

1. Агаєв Н. А. Культура відносин у військовому колективі. Порадник командиру : метод. посіб. / за заг. ред. Н. А. Агаєва. К. : Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Р.О., 2021. 121 с.
2. Адамчук О. В. Результати емпіричного дослідження причин та наслідків виникнення мобінгу серед прикордонників. Збірник наукових праць № 55. Серія : педагогічні та психологічні науки. Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, 2010. С. 119-122.
3. Ананьїн В. О., Горлинський В. В., Пучков О. О., Уваркіна О. В. Психологія і педагогіка військових колективів: навчальний посібник. за. ред. В. Ананьїна: ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського, Київ Вид-во «Політехніка», 2021. 274 с.
4. Антонова-Турченко О. Г. Поведінка людей у конфліктних ситуаціях. Завуч. 2002. Липень (№19). С. 18 – 21.
5. Атаманенко І. Формування комунікативної культури майбутніх офіцерів Національної гвардії України. Дидаскал : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю «Трансформації вищої педагогічної освіти: світовий і український контекст», 16–17 лист. 2021 р. Кафедра загальної педагогіки та андрагогіки ПНПУ ім. В. Короленка. Полтава, 2021. № 22. С. 156–159.
6. Афанасенко В. С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника. Автореф. дис… канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. Харків, 2000. 20 с.
7. Балашова С. П., Васильєв С. П., Дубровинський Г. Р. Практичний курс військової психології : Навчальний посібник. Ч. 2. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2013. 172 с. (методи психопрофілактики міжособистісних конфліктів у підрозділі С. 76-92).
8. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навч. посіб. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. 272 с.

9. Бурлакова А., Остапенко І. С., Герасимчук О. А., Шевяков, О. В., Чередніченко О. М. Психологія військового лідерства: навчальний посібник. Житомир: Житомирська політехніка , 2023. 159 с.

10. Васильєва Г. В., Кокощук Г. І. Особливості прояву агресії у військовослужбовців залежно від статусного рангу. Психологічні перспективи / Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Ін-т соц. та політ. психології АПН України; Л. Засєкіна (голов. ред.) та ін. Луцьк, 2012. Вип. 20. С. 3-13. URL: https://psychoprospects.vnu.edu.ua/index.php/psychoprospects/article/view/439

11. Ващенко І. В. Конфлікти у діяльності працівників органів внутрішніх справ і шляхи їх подолання (соціально-психологічний аспект): Дис... д-ра психол. наук: 19.00.05. К.: Інститут психології ім. Г. Костюка АПН України, 2003. 428 с.

12. Військова психологія і педагогіка: Підручник для військових вузів / С. Максименко, Б. Олексієнко, О. Сафін. Хмельницький: Вид-во НАПВУ, 2000. 562 с.

13. Гаврюшенко В., Герасимнюк І., Клімішина Н., Кравчук П., Казмірук В. Психологічні чинники успішної командної роботи серед офіцерів у проблемних ситуаціях. Наукові перспективи. Серія «психологія». № 11 (53) (2024). http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/17176

14. Гаврюшенко В.В., Приліпко О.Ф., Прохоров О.А., Шемчук О.М., Шемчук В.А. Особливості міжособистісної взаємодії військовослужбовців у проблемних ситуаціях: навч.-метод. посіб. К. : ВІКНУ ім. Т. Шевченка, 2018. 153 с.

15. Галацин К. Комунікативна культура майбутнього фахівця: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2019. 132 с.

16. Гіренко С.П. Формування конфліктостійкості майбутніх працівників ОВС (педагогічна концепція). Вісник Національної академії оборони України, 5 (2010). С. 17-22.

17. Гіркін А. Основи конфліктології: навч. посіб. Київ: Києво-Могилянська академія, 2010. 256 с.

https://www.researchgate.net/publication/340983523_A_M_Girnik_Osnovi_konfliktologii

18. Громико О В., Семенова Д. С. Проблема суїциду і суїцидальної поведінки в армійському середовищі. Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, пролітологія, соціологія, 4 (31). 2016. С. 104112.

19. Гуменюк Л. Й., Синчук І. В. Агресивність військовослужбовців в аспекті психічного здоров'я. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2016. Вип. 2. С. 169-178. URL: http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/1037

20. Дикун В. Г., Мороз В. М., Стасюк В. В. Методологія дослідження морально-психологічного стану особового складу військ : навч.-метод. посіб. Київ : БЦ, 2023. 383 с.

21. Долинська Л. В. Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту // навчальний посібник. Київ : Каравела, 2010. 304 с.

22. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.

23. Калениченко Р. А. Соціально-психологічний клімат у військовому колективі // Психологія. Збірник наукових праць. НПУ імені М. Драгоманова, Випуск 12, 2001. С. 423 – 428.

24. Карамушка Л. М. Як управляти стресом в умовах війни? Програма «SOS: Поради». «SOS. Штаб громадянської оборони» місцевого телебачення м. Кам'янець-Подільського». 21 квітня 2022 р.

YouTube:https://www.youtube.com/watch?v=k8jPNKQu0Ko

25. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження. Дис… канд. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія ДПСУ. Хмельницький, 2005. 179 с.

26. Коберник Л.О. Конфліктні форми поведінки як психологічний феномен. Проблеми гуманітарних наук. 2009. №23. С. 119 – 132.

27. Конфлікти у військовому колективі, шляхи їх запобігання та подолання. URL: http://www.korekta-vvk.com/kocno/osnovy-pedagogiky-tapsyh/konflikty-u-kolektyvi

28. Клочкова О. А. Психологічні особливості конфліктних форм поведінки військовослужбовців: дипломна робота з психології (освітньо-кваліфікаційний рівень «Спеціаліст») / наук. керівник Л. Котлова; Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 2014. 32 с. URL: https://bit.ly/3FF3Jgl

29. Кокун О. М., Агаєв Н. А, Пішко І. О., Лозінська Н. С., Корня Л. В. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України. Методичний посібник. Київ: ФОП Маслаков, 2019. 288 с.

30. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України: метод. посіб. Київ : Видавничий дім “Освіта України”, ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с.

31. Кокун О.М. Практикум з формування стресостійкості військовослужбовців до раптових змін бойової обстановки, 2020 (у співавт.). URL: https://lib.iitta.gov.ua/722874/

32. Колосович О.С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі: монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 232 с.

33. Кравчук С. Л. Особливості психологічних детермінант агресивних проявів особистості: Дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2002. 265 с.

34. Лемак Т. Особливості спілкування та комунікативних здібностей. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b7c92664-c9fc-43338e10-4c9771bd962f/content

35. Ложкін, Г. В., Пов’якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навчальний посібник. Київ : ВД «Професіонал», 2007. 416 с.

36. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка: навч. посіб. Харків: ХНЕУ, 2013. 156 с.

37. Максимець С. М., Ярмоленко О. І. Агресія у військовослужбовців та шляхи її саморегуляції. Управління соціально-економічним розвитком регіону та оцінка його ефективності в умовах децентралізації: матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Житомир, 30 квітня 2020) / за ред. Т. Семенюк, Г. Циганенко. Житомир : ЖІ МАУП, 2020. С. 202-205. URL: http://maup.zt.ua/documents/collectionOfArticles_%2030.04.2020.pdf#page=204

38. Матеюк О. А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності: Автореф. дис... докт. психол. наук. 19.00.09. Хмельницький, НА ДПС України, 2006. 32 с.

39. Москаленко В. В. Соціальна психологія: Підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 625 с.

40. Мостенська Т. Л. Основні причини виникнення конфліктів в організаціях та шляхи їх подолання. Теоретичні та прикладні питання економіки, 2010, Вип. 21 С. 181-188.

41. Новий тлумачний словник української мови (у 3-х томах) / Укладачі В. Яременко, О. Сліпушко. Київ : Видавництво «АКОНІТ». 2001.

42. Овчарова Л. М., Арабаджи М. Ю. Проблема суїцидальної поведінки військовослужбовців та заходи із запобігання суїцидів у збройних силах. Вісник Приазовського державного технічного університету: зб. наукових праць. Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2018 С. 53-56.

43. Осьодло В. І., Будагьянц Л. М. Трансформація потреб та мотивації людини інформаційного суспільства. Вісник Національного університету оборони України. 2022. № 2 (66). С. 89–97.

44. Паун В., Кузь Ю. Культура спілкування у військовому колективі. Інновації та безпека: науковий дискурс: тези Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих вчених, м. Хмельницький (Хмельницький, 18 грудня 2024 року). Хмельницький : НАДПСУ, 2024. С. 541– 544.

45. Петренко В. М., Ляпа М. М., Леганьков І. В. та ін. Організація та методика роботи з особовим складом : підручник. Суми : Сумський державний університет, 2020. 414 с.

46. Петрінко В. С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці. Навч. посібник. Ужгород: Вид-во УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

47. Потапчук Є. М., Корчевський І. Р. Попередження проблемної міжособистісної взаємодії серед підлеглого особового складу військових підрозділів. Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України / За ред. Максименка С. Київ, 2005. Т. VII. Вип. 2. С. 195–200.

48. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. Правничий вісник Університету КРОК. 2011. Вип. 9. С. 150-154.

49. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров`я військовослужбовців. Дис... докт. психол. наук. 19.00.09. Хмельницький, НА ДПС України, 2004. 429 с.

50. Потапчук Є. М, Лущан І. Р. Міжособистісні конфлікти у прикордонному підрозділі як психологічна проблема / Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доповідей IX Всеукр. науково-практич. конференції (Хмельницький, 22.04.2021; М-во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т, каф. психол. та педагог. Хмельницький : ХНУ, 2021. С. 75-78.

51. Психологічний словник / авт.-уклад. В. Синявський, О. Сергєєнкова; за ред. Н. Побірченко. Київ: Науковий світ, 2007. 336 с.

52. Пустовий О. М. Дослідження показників і форм агресії учасників бойових дій на сході України. Психологічний часопис. 2017. Вип. 6 (10). С. 163-172. URL: https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/177/125

53. Радчук В. М. Психологічні детермінанти конфліктної поведінки особистості: Дис…канд. психол. наук: Чернівецький держ. ун-т ім. Ю. Федьковича. Чернівці, 2000. 210 с.

54. Руденко Л. Теоретичні основи формування комунікативної культури майбутніх фахівців. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/32305913.pdf

55. Сафін О. Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навч. посібник. Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1997. 149 с.

56. Санташов В. І. Система міжособистісних стосунків військовослужбовця як модель психічного відображення конфлікту та практика її використання в психологічних дослідженнях / Зб. наук. праць Інст-ту психол. ім. Г. Костюка АПН України / За ред. С. Максименка. К.: 2002, т. IV, ч. 7. С. 233 – 237.

57. Семенюк В. Л. Управління ціннісно-нормативними конфліктами у військових колективах (психологічний аспект): Автореф. дис… канд. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія ПВУ ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2003. 18 с.

58. Сергієнко Н. П., Степура А. А. Психологічні особливості агресивності військовослужбовців. Перспективи розвитку психології як науки в країнах ЄС та в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Економічно-гуманітарний ун-тет, Варшава, Польща, 2 лютого 2019).

URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/8730

59. Тєлєгіна Д. М., Цимбал А. В., Шевчук О. А. Соціальні аспекти профілактики конфліктів в організації. Актуальні проблеми економіки та управління: зб. наук. праць. 2020. Вип. 14. URL: http://ape.fmm.kpi.ua

60. Фесун Г.С., Канівець Т.М. Психологічні особливості реабілітації військових та їхніх сімей // Актуальні питання роботи з персоналом у складових сектору безпеки та оборони : Зб. тез щорічної науково-практичної конференції (Україна, м. Харків, 26 лютого 2025 року), Х.: Національна академія Національної гвардії України, 2025. С. 145-148. – 192 с. https://nangu.edu.ua/uploads/files/documenty/Naukovi%20vydannya/ZBIRNYK/B9.pdf

61. Федорчук В. М., Федорчук В. В., Комарніцька Л. М. Тренінг комунікативної компетентності: Практикум. Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2021. 176 с.

62. Фройд З. Вступ до психоаналізу / пер. з нім. П. Таращука. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2015. 480 с. URL: https://bookclub.ua

63. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с.

64. Хіміч В. В. Психологічна характеристика міжособистісних конфліктів серед різних категорій військовослужбовців. Наукові записки Інституту психології імені Г. Костюка АПН України / За ред. академіка С. Максименка. Київ : Міленіум, 2007. Вип. 33. С. 435-444.

65. Хіміч В. В., Потапчук Н. Д. Особливості розв'язання командирами підрозділів міжособистісних конфліктів серед підлеглого особового складу // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: військово-спеціальні науки. Київ, 2007. Вип. 16-17. С. 113-116.

66. Ходос О. С. Стрес, тривога та агресія, як небажані складові адаптаційного процесу для військовослужбовців. Актуальні проблеми психології. Т. V. Вип. 16. С. 167-175.

URL: http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v5/i16/21.pdf

67. Чала О. А. Сутність та детермінати деструктивної конфліктності особистості. Науковий часопис НПУ імені М. Драгоманова. Психологічні науки. 2009. № 26 (50). Ч. 1. С. 399-403. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua

68. Чепой А., Гуменнікова Т. Міжособистісна взаємодія особового складу військової частини. Modern science: processes of globalisation and transformation. 2024. С. 98–102.

69. Шалигіна Н. П. Комунікативна компетентність військових фахівців як психолого-педагогічна проблема. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2013. Вип. 5.

URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_5_31

70. Шульга Я. Формування комунікативної культури у військовому колективі. Актуальні виклики розвитку інформаційної діяльності в глобальному вимірі : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Полтава : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Т. Шевченка», 2024. С. 69–74.

71. Юрків Я. І. Критерії соціально-психологічної готовності військовослужбовців. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2024. №2. С. 106-112.

72. Ягупов В. В. Військова психологія : методологія, теорія та практика : підручникК. : Psykhobook, 2023. 517 с.

73. Ярмольчик М. О. Агресія та тривожність як детермінанти вибору копінг стратегій військовослужбовців під час декомпресії. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. Вернадського. Серія : Психологія. 2021. Т. 32 (71), № 2. С. 109-114.

DOI: https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/19

URL: http://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/2_2021/2_2021.pdf#page=117

74. Bjornestad Andrea Improving officer-soldier communication through active listening skills training with Army ROTC cadets. URL: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10013498/

75. Emotional Intelligence: A Key Feature for Army Leaders. URL: https://dialogo-americas.com/articles/emotional-intelligence-a-key-feature-for-armyleaders/

76. Gerard Verrall Dr. Neil Strategic Communication and the UK Integrated Approach: Developments, Communications and Conflict. URL: file:///C:/Users/Downloads/MP-HFM-236-19.pdf

77. Mackenzie L. Intercultural Training in the United States. Military. URL: https://www.usmcu.edu/Portals/218/CAOCL/files/International%20Encycopedia%20 of%20Intercultural%20Communication.pdf?ver=2019-07-11-083127-170

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1.

Результати дослідження соціально-психологічного клімату у військовому колективі за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Тип ставлення	Емоційний компонент	Когнітивний компонент	Поведінковий компонент
Позитивне	33 %	60 %	40 %
Негативне	25 %	3 %	3 %
Суперечливе, невизначене	43 %	40 %	60 %

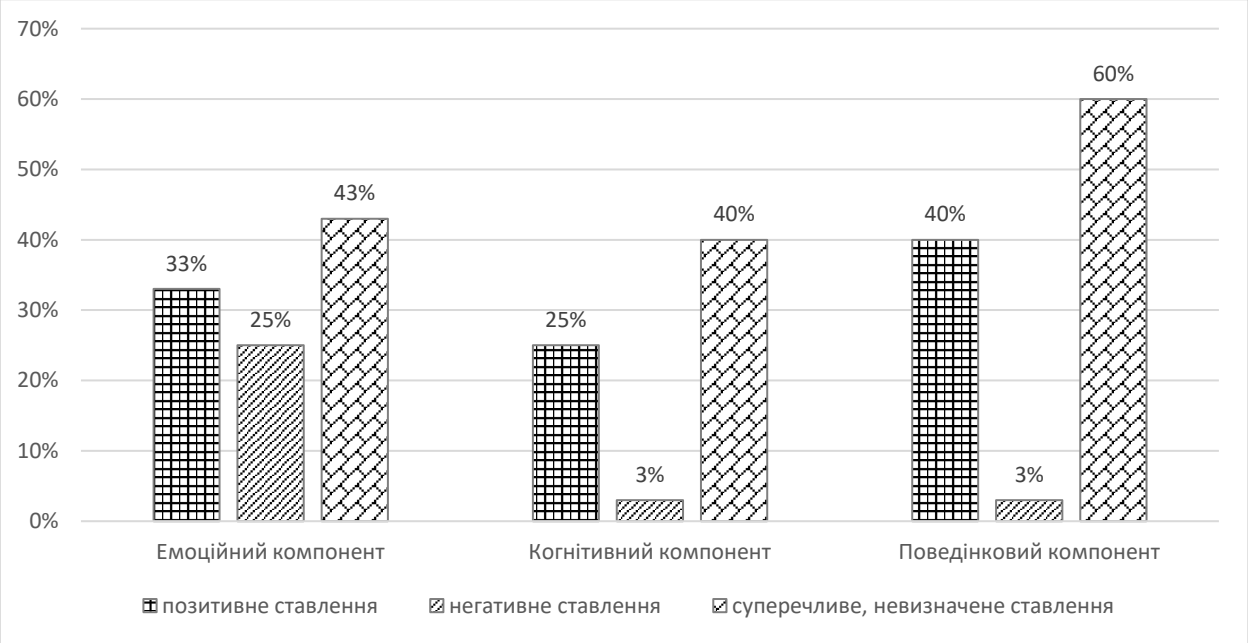


Рис. 1. Відсотковий розподіл результатів дослідження соціально-психологічного клімату у військовому колективі за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Додаток Б

Таблиця 2.

Середні оцінки компонентів СПК за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Компоненти СПК	Емоційний компонент	Когнітивний компонент	Поведінковий компонент
Середні оцінки	0,4	0,3	0,35

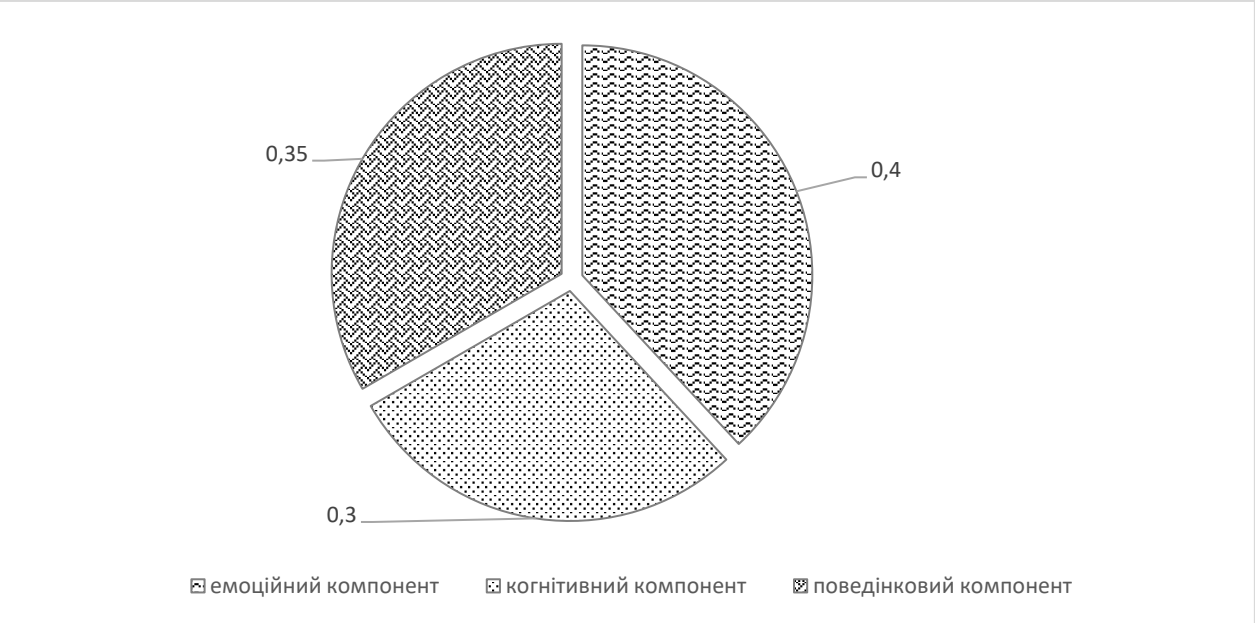


Рис. 2. Середні оцінки компонентів СПК за експрес-методикою «Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі», О. Михалюка та А. Шалито

Додаток В

Таблиця 3.

Результати дослідження проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Показники	Рівень вираженості показників (%)		
	високий	середній	низький
Агресивність	10 %	82 %	7 %
Ворожість	15 %	85 %	-

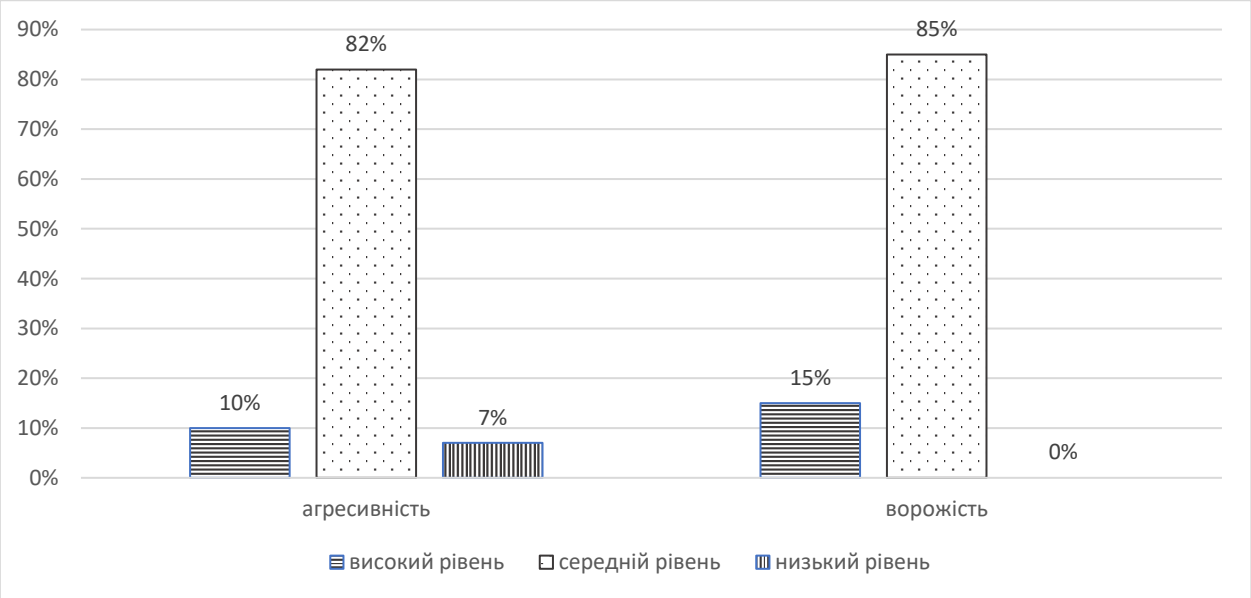


Рис. 3. Відсотковий розподіл рівня вираженості проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Додаток Г

Таблиця 4.

Результати дослідження проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки (ср. бал)

Тип поведінки	Середні значення
Фізична агресія	7
Опосередкована агресія	6,5
Роздратування	6
Негативізм	3
Образа	4
Підозрілість	4
Вербальна агресія	6
Почуття провини	4

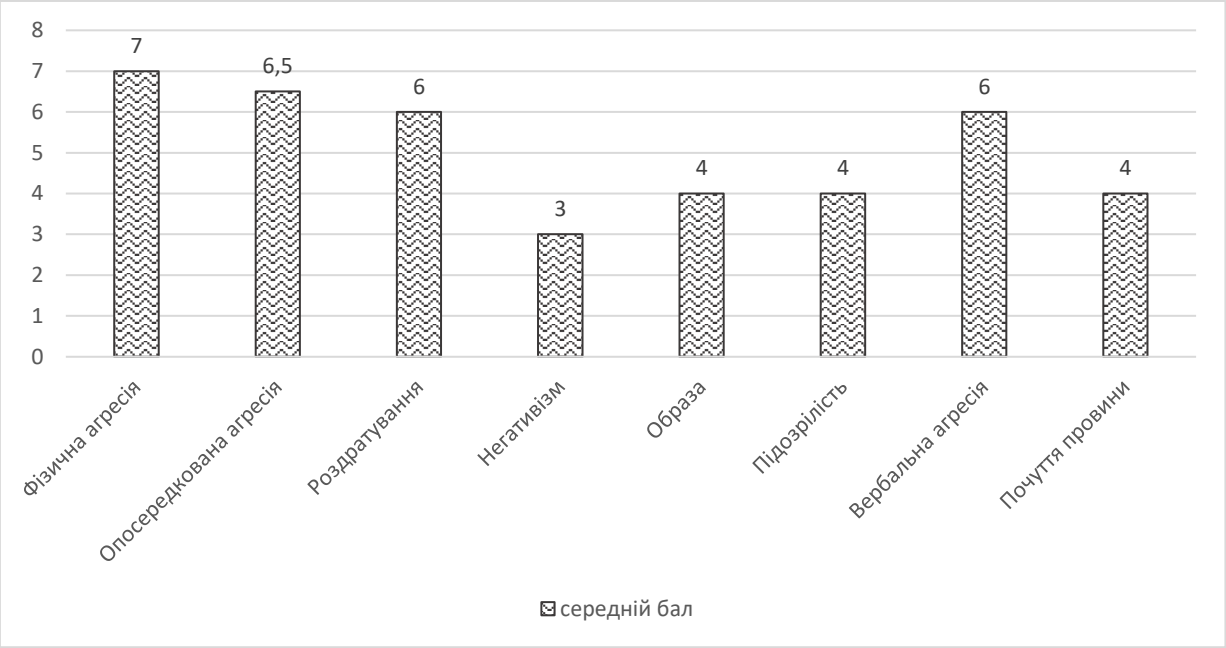


Рис. 4. Середні значення проявів агресивної та ворожої поведінки у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Додаток Д

Таблиця 5.

Результати дослідження рівня вираженості прийняття себе та оточення у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Показники	Рівень вираженості показників (%)		
	високий	середній	низький
Прийняття себе	13 %	80 %	8 %
Неприйняття себе	13 %	78 %	10 %
Прийняття інших	86 %	14 %	-
Неприйняття інших	10 %	83 %	8 %

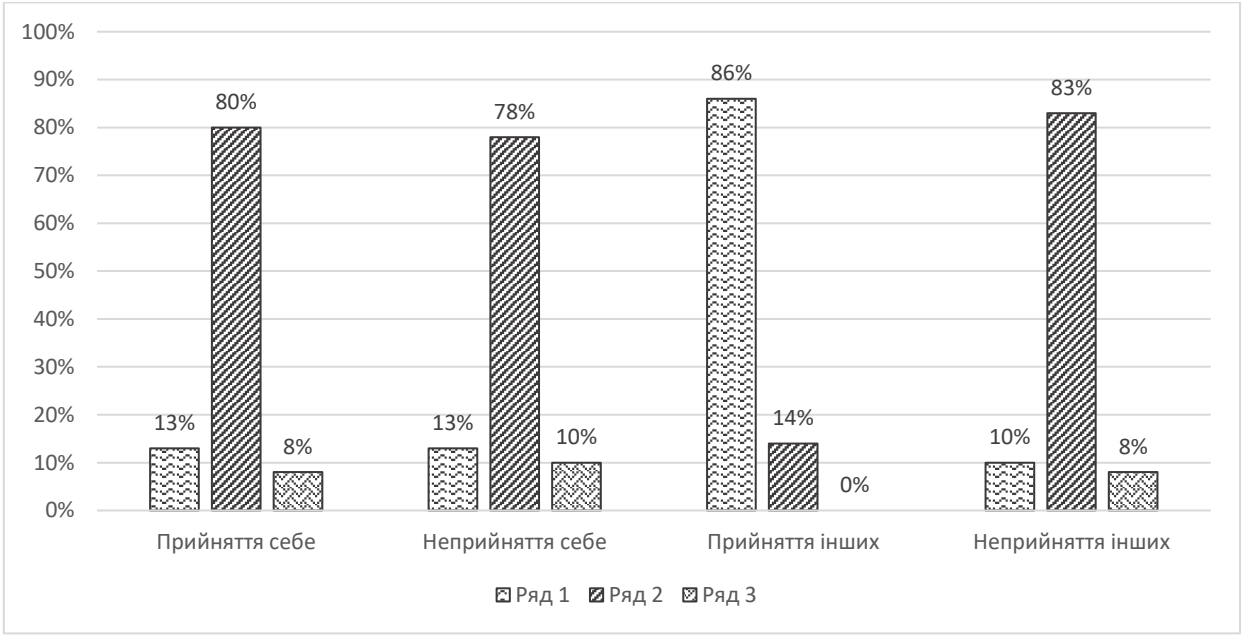


Рис. 5. Відсотковий розподіл результатів дослідження рівня вираженості прийняття себе та оточення у військовому колективі за методикою «Діагностика показників і форм агресії», Басса-Дарки

Додаток Е

Таблиця 6.

Результати дослідження рівня вираженості особистісної та ситуативної тривожності за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна

Показники вираженості рівня тривожності (%)	Тип тривожності	
	Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність
Високий рівень	25 %	40 %
Середній рівень	62 %	55 %
Низький рівень	8 %	5 %

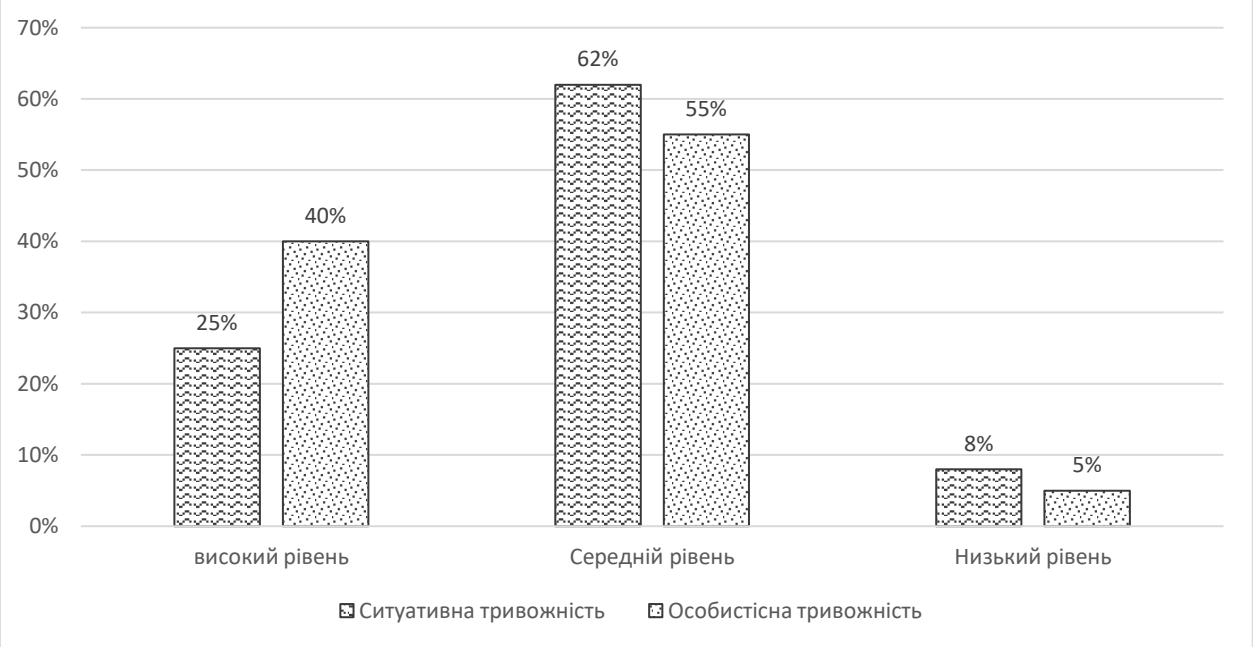


Рис. 6. Відсотковий розподіл результатів дослідження рівня вираженості особистісної та ситуативної тривожності за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності», Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна

Додаток Є

Таблиця 7.

Результати дослідження рівня вираженості комунікативної компетентності за методикою «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського (%)

Показники (%)	Низький рівень	Середній рівень	Вище середнього рівня	Високий рівень
Вираженість рівня комунікативних умінь	10 %	50 %	33 %	8 %

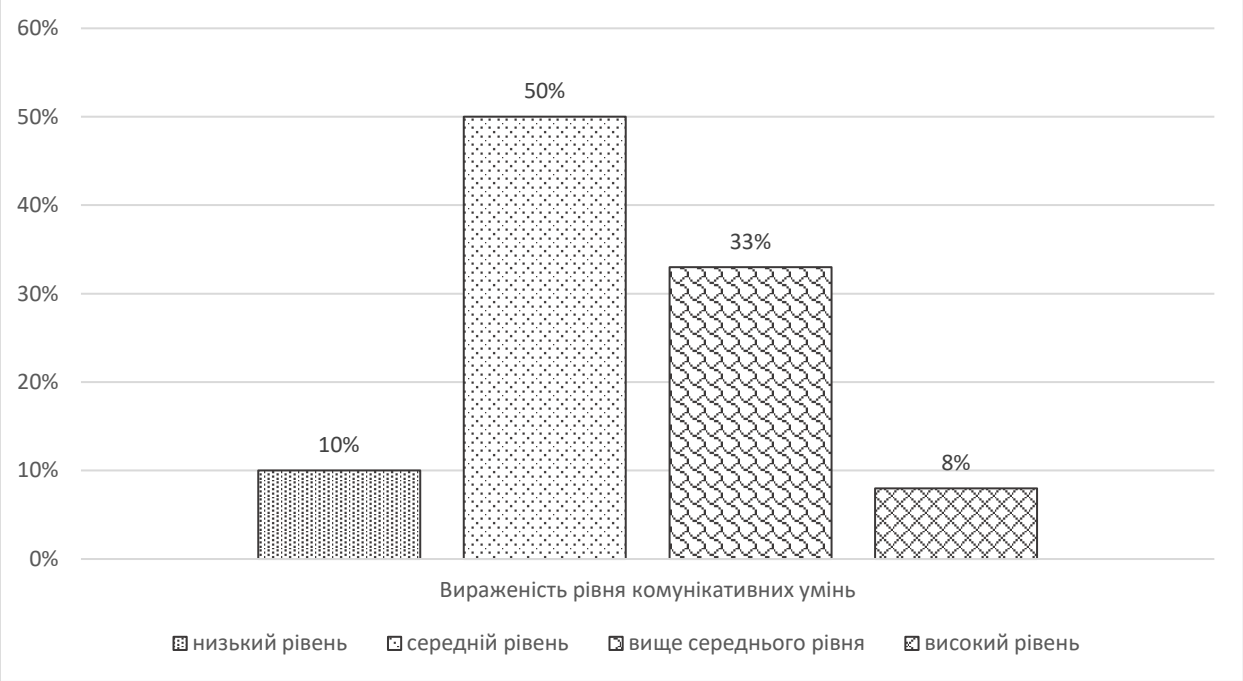


Рис. 7. Відсотковий розподіл результатів дослідження за методикою «Визначення рівня комунікативності», В. Ряховського (%)

Додаток Ж

Таблиця 8.

Результати дослідження особливостей реагування у конфліктній ситуації за методикою «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса

Стратегії поведінки	Рівень вираженості у (%)
Суперництво	5 %
Співробітництво	15 %
Компроміс	65 %
Уникнення	0 %
Пристосування	0 %
Змішана стратегія	15 %

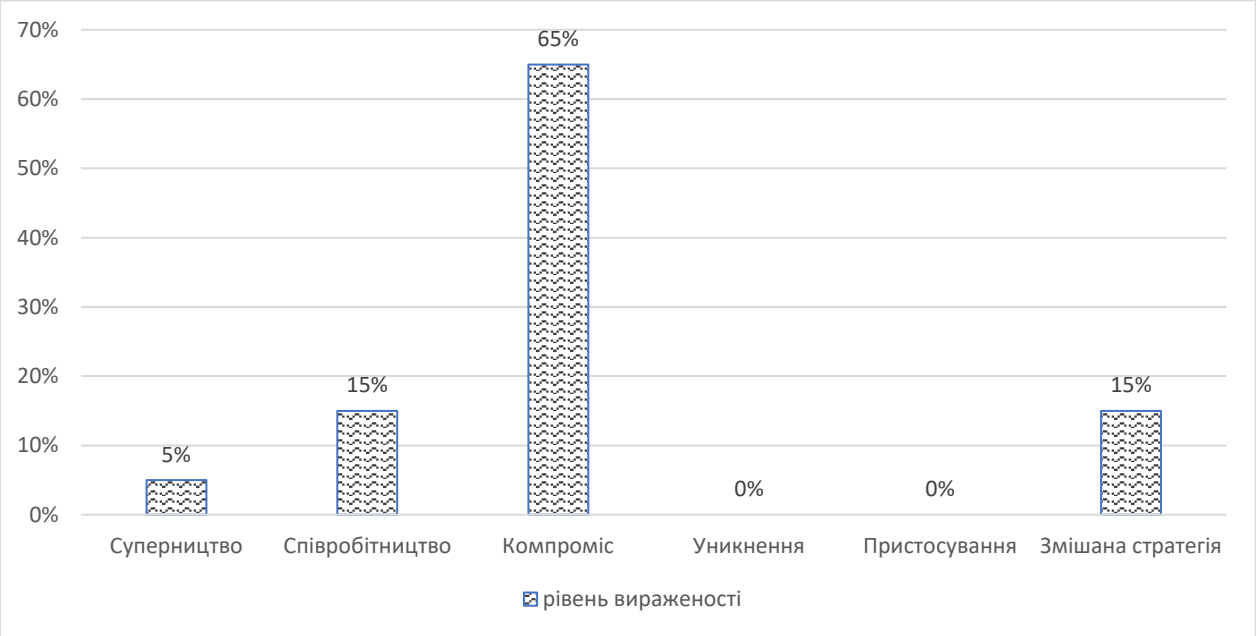


Рис. 8. Відсотковий розподіл результатів дослідження особливостей реагування у конфліктній ситуації за методикою «Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації», К. Томаса

Додаток З

Програма соціально-психологічного тренінгу «Безконфліктне спілкування як чинник успішної міжособистісної взаємодії»

Мета програми: сприяти профілактиці міжособистісних конфліктів у військовому колективі шляхом розвитку соціально-психологічної та комунікативної компетентності військовослужбовців, підвищення рівня їхньої емоційної стійкості, саморегуляції та толерантності у міжособистісних стосунках.

Завдання програми: розвиток соціально-психологічної компетентності військовослужбовців, тобто здатності ефективно взаємодіяти з оточенням, створювати сприятливу психологічну атмосферу в групі, знижувати емоційну напруженість і підвищувати ефективність професійної міжособистісної взаємодії.

1. Підвищення рівня комунікативної компетентності через корекцію та розвиток комунікативних знань, умінь і навичок у міжособистісному спілкуванні, формування навичок ефективної комунікації у різних життєвих і службових ситуаціях.
2. Ознайомлення зі стратегіями поведінки у конфліктних ситуаціях та формування вмінь конструктивного їх розв'язання; розвиток навичок успішного виходу з конфліктної ситуації на основі співробітництва, компромісу та взаємоповаги.
3. Формування навичок самопізнання і саморегуляції, розвиток здатності до самовдосконалення, упевненості у власних силах, а також спеціальної, соціальної й особистісної компетентності.

Структура програми: програма тренінгу складається з 12 занять, об'єднаних у три змістові блоки.

Перший блок: чотири заняття, присвячені розвитку групової взаємодії, згуртованості та створенню позитивного емоційного клімату.

Другий блок: три заняття, спрямовані на оволодіння комунікативними навичками, подолання бар'єрів у спілкуванні та формування навичок активного слухання.

Третій блок: п'ять занять, орієнтованих на вивчення стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, розвиток навичок конструктивного розв'язання конфліктів та емоційної саморегуляції.

Кожне заняття має три частини:

4. Вступна частина (розминка): створення позитивного емоційного настрою, активізація групової взаємодії.
5. Основна частина (робоча): виконання вправ, рольових ігор, групових дискусій, аналіз міжособистісних ситуацій.
6. Заключна частина (рефлексія, завершення): обговорення досвіду учасників, підбиття підсумків заняття, формулювання особистісних висновків.

Очікувані результати впровадження програми:

- ✓ Зниження рівня міжособистісної напруженості та кількості конфліктних ситуацій у військовому колективі.
- ✓ Підвищення рівня комунікативної культури, емпатійності та соціальної толерантності.
- ✓ Формування конструктивних стратегій поведінки у конфлікті.
- ✓ Зростання згуртованості групи, довіри й позитивного соціально-психологічного клімату.

Вступна частина тренінгового заняття спрямована на знайомство, зняття психологічної напруги та емоційне розвантаження учасників. Вона займає більший обсяг часу під час першого заняття і є необхідною умовою ефективного початку роботи групи. Важливою складовою вступної частини є «розминка», мета якої – активізувати учасників, налаштувати їх на спільну діяльність, створити позитивну атмосферу та мотивацію до включення у процес групової взаємодії.

Основна частина тренінгу має на меті інформування учасників про зміст розвитку умінь і навичок, а також виконання спеціально розроблених вправ, рольових ігор та завдань, спрямованих на формування та розвиток комунікативних, соціально-психологічних і поведінкових компетентностей.

Заключна частина передбачає підбиття підсумків заняття, обговорення результатів, проведення рефлексії та емоційне завершення роботи групи. На цьому етапі учасники діляться власними враженнями, осмислюють отриманий досвід, формулюють висновки щодо особистісного розвитку та професійної взаємодії.

Ефективність тренінгової програми значною мірою визначається дотриманням базових принципів групової роботи, серед яких: постійність складу групи; конфіденційність інформації, що обговорюється; активність та залученість усіх учасників; щирість у спілкуванні та право сказати «ні»; звертання на ім'я, довірливий стиль комунікації і використання неформального спілкування («на ти»); недопустимість особистісних оцінок чи критики; обговорення ситуацій за принципом «тут і тепер».

Дотримання зазначених принципів створює безпечний психологічний простір, що сприяє відкритості, довірі та ефективному особистісному розвитку кожного учасника.

Блок 1. Розвиток співробітництва і взаєморозуміння в колективі

Мета блоку: розвиток навичок співробітництва і взаєморозуміння у військовому колективі, формування вміння ефективно організовувати спільну діяльність та формування мотиваційної спрямованості на командну професійну взаємодію.

Заняття 1 (частина 1). Тема: Взаєморозуміння як умова ефективної командної роботи.

Мета заняття: розвиток співробітництва і взаєморозуміння у групі, знайомство з рольовими моделями взаємодії, вивчення розподілу командних ролей, формування навичок цілепокладання та мотивації досягнення успіху у професійній діяльності.

Завдання: підвищити ефективність колективної взаємодії у професійній діяльності; сприяти формуванню позитивного ставлення до командної роботи; розвивати вміння визначати власну роль у груповій структурі; стимулювати формування установки на досягнення спільного результату; формування навичок командної роботи, створення відчуття «ми», підвищення командного духу; усунення бар'єрів у спілкуванні, покращення комунікацій.

Загальний час заняття: 70 хвилин.

План проведення заняття:

1. Вступ. Час: 5 хвилин. Опис: психолог у своїй презентації повідомляє групі про мету заняття та регламент проведення. Обговорюються основні правила групової роботи: правило активності, правило контролю часу, правило організованої комунікації, правило чутливості до себе та оточуючих, правило конфіденційності та дисципліни.

Також запитують про очікування учасників від заняття.

2. Знайомство. Вправа «Мої таланти». Час: 15 хвилин.

Мета: допомогти учасникам краще пізнати один одного, зменшити дистанцію у спілкуванні, знизити рівень напруженості, сприяти сплоченню та розкріпаченню команди.

Опис: учасникам пропонується трохи подумати і по черзі у формі монологу розповісти про свої таланти або здібності. Якщо учасники вже знайомі, після озвучення очікувань можна відразу перейти до вправи. Це допомагає «налаштуватися» один на одного та створює позитивний настрій.

3. Основна частина. Час: 35 хвилин.

Гра «Створи свою команду». Час: 15 хвилин.

Опис: гра спрямована на демонстрацію процесів командної взаємодії та формування спільних цінностей команди.

Вправа «Зв'язуюча нитка». Час: 10 хвилин.

Опис: вправа допомагає учасникам відчути взаємозалежність у команді та покращити комунікацію**.**

Гра «Куди ми хочемо йти?» Час: 10 хвилин.

Опис: гра дозволяє обговорити спільні цілі та напрямки розвитку команди.

Деталі проведення основної частини: після вступу та знайомства психолог пропонує учасникам обговорити поняття «команда». Обговорення проводиться у формі дискусії, основні висловлювання можна записати на дошку або ватман. Після досягнення спільного розуміння командної роботи учасники виконують ігри та вправи на командну взаємодію.

Зауваження: чим далі сюжет гри від реальних умов взаємодії, тим яскравіше вона демонструє основні процеси, що відбуваються в команді.

Гра «Створи свою команду». Мета: створення загального командного духу та продуктивної взаємодії.

Опис: учасникам пропонується уявити себе членами екіпажу морського судна, де кожному відводиться певна роль та діяльність на кораблі. Учасники отримують 5 хвилин на внутрішньо-групове обговорення, після чого повинні у формі дискусії продемонструвати результат створення «нової» команди моряків.

Основне завдання обговорення: звернути увагу на стадії розвитку команди, спостерігати поведінку та емоції учасників, розподіл ролей у команді, необхідність володіння навичками командної роботи.

При підведенні підсумків часто виникають гострі моменти, особливо якщо хтось із учасників відчував негативні емоції під час гри (наприклад, був виключений із процесу або його рішення не було прийняте командою). Важливо обов'язково це обговорити.

Таким чином, учасники навчаються розпізнавати причини виникнення певних емоцій та конструктивно їх виражати. У підсумку, кожен учасник формулює один висновок із гри, який можна застосувати у реальній робочій ситуації.

Вправа «Зв'язуюча нитка». Час: 10 хвилин.

Мета: допомогти учасникам відчути взаємозв'язок між кожним членом команди. Необхідний реквізит: клубок вовняних ниток. Психолог передає клубок ниток одному з учасників, залишаючи собі кінець клубка, та говорить, що він любить, про що мріє і що бажає тому учаснику, якому передав клубок. Інший учасник ловить клубок, намотує нитку на палець і продовжує гру далі. Коли всі учасники виконали вправу, усіх членів групи «зв'язують» нитки клубка.

Рефлексія: психолог запитує учасників, що, на їхню думку, нагадує ця зв'язуюча нитка, які асоціації вона викликає. Далі учасникам пропонується закрити очі, тримаючи свій кінець нитки, і подумати про те, що ця група є єдине ціле, і кожен у групі цінний та важливий. Потім учасники порівнюють свій стан до початку заняття та після: що змінилося, що вони відчувають.

Гра «Куди ми хочемо йти?».

Мета: формування у учасників спільної ідеї, отриманої під час командної взаємодії; налагодження взаєморозуміння та довіри між учасниками, розвиток відносин довіри; створення можливості розважитися та розслабитися.

Правила проведення. Кожному члену групи пропонується висловити свою пропозицію щодо того, куди учасники заняття можуть піти разом. Після висловлювання кожної людини учасники обговорюють всі варіанти у формі дискусії, додумуючи, чим би група могла зайнятися в запропонованих варіантах проведення часу.

4. Заключна частина. Вправа «Наша культура»

Мета: підвищення згуртованості команди; вправа включає когнітивний та емоційний компоненти ставлення до культури колективу та служить гарним завершенням заняття.

Опис проведення: учасники працюють у трьох групах:

1. Одна група виписує «слова» та вирази, які використовуються саме в цій команді.
2. Друга група формалізує традиції команди.

3. Третя група згадує історії про команду та її героїв, що передаються «з вуст у вуста».

Після завершення роботи кожна група робить коротку презентацію.

Наприкінці заняття проводиться загальна рефлексія: що учасники відчувають у цей момент? Що нового дізналися? Що дізналися про себе та про інших? Які навички сформувалися?

Заняття 2 (Частина 2)

Мета заняття: розвиток співпраці та взаєморозуміння в колективі для організації успішного процесу спільної професійної діяльності; підвищення ефективності колективної взаємодії у професійній діяльності; розкриття творчого потенціалу учасників, звільнення від стереотипів; формування навичок командної роботи, створення відчуття «ми», підняття командного духу; усунення бар'єрів у спілкуванні, покращення комунікацій.

Загальний час заняття: 65 хвилин.

Це заняття є продовженням першої частини, спрямованої на командо творення. Продовжується робота над загальними принципами командної роботи та ефективного спілкування в команді.

1. Розминка. Вправа «Видання анекдотів». Час: 10 хвилин.

Мета: згуртування та налаштування команди.

Необхідні матеріали: смішні історії, анекдоти або притчі, розрізані на смужки, перемішані та розміщені по конвертах (по одній історії на конверт).

Опис проведення: учасники діляться на 4 підгрупи по 5 осіб, кожна група отримує один конверт.

Інструкція для підгруп: «Ваша команда – це сім'я, яка успадкувала від далекого родича видавництво, що спеціалізується на книгах зі смішними історіями. Єдина проблема – родич був дуже розсіяний, і всі історії перемішані. Завдання вашої команди привести текст у порядок».

Психолог пропонує обговорити: Чи було командам важко впоратися із завданням? Чому перемогла команда-переможець? Як їм вдалося швидше за всіх впоратися з завданням?

2. Основна частина. Час: 40 хвилин.

Вправа «Безлюдний острів». Час: 15 хвилин.

Мета: створення загального командного духу та продуктивної взаємодії.

Опис проведення: Учасники діляться на дві підгрупи по 10 осіб. Кожна підгрупа отримує завдання: Сталася корабельна аварія, ви опинилися на безлюдному острові з мінімальним набором необхідних речей, які були у рятувальному човні та з тим, що встиг взяти з корабля кожен після оголошення тривоги.

На кожному острові необхідно організувати життя групи та оформити презентацію цієї організації на ватмані. В кінці вправи підгрупи демонструють свої плакати та презентації.

Вправа «Реклама». Час: 15 хвилин.

Мета: створення позитивних емоцій та відчуття задоволеності від участі у спільній командній діяльності. Підкреслення цінності кожного учасника для команди та демонстрація взаємозалежності членів команди.

Опис: завдання полягає у створенні рекламного продукту, який «пропагує» когось із колег, не називаючи його імені. Інші учасники повинні вгадати, кого саме рекламували.

Вправа «Вибір подарунка»

Мета: відпрацювання вміння ставити себе на місце іншого, тренування уваги та мислення.

Опис: учасники по черзі обирають для «іменинника» подарунок зі списку так, щоб подарунки не повторювалися. Учасники не можуть радитися заздалегідь, тому під час вибору подарунка кожен має передбачити, що може обрати інший колега.

3. Заключна частина. Вправа «Повітряні замки». Час: 15 хвилин.

Мета: тренування навичок спільної діяльності.

Опис: учасники діляться на 4 міні-групи по 5 осіб. У центрі кімнати кладеться пачка паперу.

Інструкція: «Кожній команді необхідно за наступні 10 хвилин побудувати з паперу вежу. Нічого, крім паперу, не використовувати. Вежа має бути вище одного метра. Перемагає команда, яка побудує найвищу вежу».

Після завершення вправи проводиться обговорення: що допомагало, а що заважало працювати у команді. Навіть за короткий час програма дозволяє вирішувати ряд проблем, пов'язаних із функціонуванням команди у колективі «тут і зараз», не зачіпаючи глобальних змін на організаційному рівні. Дає учасникам можливість вдосконалювати навички командної роботи, створює позитивний та індивідуальний настрій по відношенню до більшості членів команди, покращує соціально-психологічний клімат у колективі.

Заняття 3. Мета заняття: формування мотиваційної спрямованості у професійній діяльності.

Завдання: виявити основні мотиви професійної діяльності; сприяти формуванню об'єктивних мотиваційних установок.

Загальний час заняття: 75 хвилин.

1. Вступ. Час: 10 хвилин.

Опис: психолог пояснює учасникам мету та регламент заняття.

Обговорюються основні правила групової роботи: правило активності, правило контролю часу, правило організованої комунікації, правило чутливості до себе та оточуючих, правило конфіденційності та дисципліни.

Запитують для очікування учасників. Психолог пропонує обговорити поняття «мотивація професійної діяльності». Після дискусії основні моменти обговорення записуються на маркерну дошку.

2. Основна частина. Час: 45 хвилин.

Вправа «Я і мій мотив». Час: 15 хвилин.

Мета: допомогти визначити роль професійної мотивації у житті.

Кожен учасник відповідає на питання: «Що в моєму житті допомагає мені мотивувати себе у професійній діяльності, а що заважає?»

Коло починається з учасника, що сидить найближче до психолога, щоб він міг коригувати процес, якщо учасники почнуть говорити лише про відсутність грошей, часу тощо.

Психолог підкреслює, що одні й ті ж життєві фактори та особистісні характеристики можуть допомагати одним і заважати іншим у професійній мотивації. Після цього проводиться обговорення отриманих думок у формі дискусії.

Вправа «Мотивація». Час: 30 хвилин.

Мета: включити учасників у спільну групову діяльність; виявити мотивацію та готовність кожного до продуктивної спільної роботи; підтримати Я-концепцію учасників та зробити її зрозумілою для інших; надати можливість порівняти рівень самооцінки учасника із оцінкою його здібностей іншими.

*Етап 1 (10 хвилин):*Кожен учасник малює схему: у центрі листка квадрат, в який вписує важливі для роботи у команді особисті якості. Навколо квадрата пише особистісні риси, які не можна використати у професійній діяльності, бо вони, на його думку, не потрібні або навіть недоречні.

Етап 2 (20 хвилин): Учасники по черзі представляють свої схеми. Інші учасники діляться враженнями.

Обговорення будується навколо питань:

1. Якими особистісними проявами доводиться жертвувати під час роботи?
2. Які риси особистості можна інтегрувати у професійне життя?

Після обговорення учасники діляться своїми відчуттями та емоціями від вправи.

3. Заключна частина. Час: 20 хвилин.

Вправа «Шукаю керівника». Час: 15 хвилин.

Мета: створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери; прояснення взаємозв'язку між внутрішньою та зовнішньою мотивацією у трудовій діяльності.

Опис проведення: люди вибирають роботу за різними параметрами та мотивами: зарплата, статус компанії, тип роботи, але для деяких ключовим критерієм є керівник.

Інструкція: учасники придумують і готують на листі оголошення на тему «Шукаю керівника». На виконання завдання відводиться 10 хвилин.

Потім учасники презентують оголошення та відповідають на питання психолога: Чому важливо, який керівник у вас буде? Яким має бути керівник, якщо ви його шукаєте для себе?

Рефлексія: Які оголошення сподобались? Які пункти оголошень? Які висновки зробить кожен для себе з цього завдання?

Підсумок заняття: психолог разом із учасниками підводить загальний підсумок заняття, обговорює отримані знання, враження та висновки.

Заняття 4.

Мета заняття: формування навичок цілепокладання та мотивації досягнення успіху у будь-якій діяльності як спосіб розвитку конкурентоспроможної особистості.

Завдання: виявити основні мотиви діяльності учасників; допомогти провести самоаналіз із подальшим усвідомленням та закріпленням навичок цілепокладання; розвиток позитивної самооцінки; формування потреби в самоактуалізації.

Загальний час заняття: 35 хвилин.

На початку заняття психолог пояснює учасникам мету та регламент заняття. Обговорюються основні правила групової роботи: правило активності, правило контролю часу, правило організованої комунікації, правило чутливості до себе та оточуючих, правило конфіденційності та дисципліни.

Далі психолог пропонує обговорити поняття «мотивація», його зв'язок з діяльністю та конкурентоспроможністю. Поступово учасників підводять до теми самоактуалізації та її взаємозв'язку з самооцінкою, цілепокладанням і самовдосконаленням. Основні моменти дискусії записуються на маркерну дошку.

1. Вступ. Час: 15 хвилин.

Вправа-розминка «Що візьмеш на пікнік?» Час: 10 хвилин.

Мета: налаштування учасників; закріплення імен учасників.

Інструкція: Учасники сидять у загальному колі. Психолог пропонує уявити ситуацію: група найближчими вихідними вирушає в ліс на пікнік, і кожен бере один предмет. Назва предмета повинна римуватися з іменем учасника.

Перший учасник представляється та називає свій предмет: «Я Руслан, і я візьму чемодан». Наступний учасник повторює слова попереднього та додає своє: «Це Руслан, він візьме чемодан, а я Галина, і візьму малину». Кожен наступний учасник повторює все, що було сказано до нього, і додає своє: «Це Руслан, він візьме чемодан, це Галина, вона візьме малину, а я Міша, я візьму шишок».

Обговорення: Учасники діляться враженнями від виконаної вправи.

Основна частина.

Вправа «Мені вдалося!». Час: 15 хвилин.

Мета: створення умов для самопрезентації, закріплення знайомства, підвищення мотивації до навчання новим видам діяльності.

Інструкція: кожен учасник по черзі встає та розповідає про якусь справу, яка йому особливо добре вдається. Після розповіді він відповідає на два запитання: 1. Де може стати у пригоді це вміння? 2. Як вам вдалося цього навчитися?

Обговорення: після виступів усі учасники відповідають на запитання:

- ✓ Чому з того, про що розповідали інші, вам захотілося навчитися?
- ✓ Хто з учасників вас здивував?
- ✓ Хто змусив поглянути на себе по-новому?

Вправа «Я і мій мотив». Час: 20 хвилин.

Мета: допомогти учасникам визначити роль професійної мотивації у власному житті.

Інструкція: Кожен учасник відповідає на запитання: «Що у моєму житті допомагає мені мотивувати себе у професійній діяльності, а що заважає?»

Психолог починає обговорення з найближчого учасника, щоб за потреби коригувати процес, якщо відповіді зводяться лише до зовнішніх факторів (відсутність грошей, часу тощо). Підкреслюється, що одні й ті ж життєві обставини або риси характеру можуть одним людям допомагати, а іншим заважати у професійній мотивації.

Обговорення: Після висловлювань психолог організовує дискусію, під час якої учасники обмінюються думками щодо спільних і відмінних мотивів.

Вправа «Карта майбутнього». Час: 30 хвилин.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої життєві та професійні цілі через метафоричне зображення власного майбутнього у вигляді карти.

Інструкція: Намалюйте карту свого майбутнього. Глобальні цілі позначте як населені пункти, у яких ви хочете «опинитися». Проміжні, як дороги, перевали, станції, що ведуть до цих пунктів.

1. Придумайте назви для «пунктів-цілей» у вашому особистому та професійному житті.
2. Намалюйте шляхи, якими будете йти до мети: Чи оберете короткий шлях, чи обхідний? Які перешкоди зустрінете на шляху? На чию допомогу зможете розраховувати? Які «місцевості» доведеться пройти: квітучі поля, пустелі, гори, болота? Чи будете прокладати шлях самостійно чи з кимось?

Обговорення: Де розташовані ваші найважливіші цілі? Чи узгоджуються вони між собою? Де на вас можуть чекати труднощі або небезпеки? Звідки ви черпатимете сили для досягнення бажаного? Які почуття викликає у вас створена «карта майбутнього»?

Вправа «Мотивація». Час: 30 хвилин.

Мета: залучення учасників до спільної діяльності; виявлення мотивів і готовності до продуктивної співпраці; підтримка та усвідомлення власної Я-концепції; порівняння самооцінки з оцінками колег.

Хід вправи: *Етап 1:*

Кожен учасник малює схему: У центрі аркуша – квадрат, у якому записує риси своєї особистості, важливі для роботи в команді. Навколо квадрата ті якості, які, на його думку, не можна або недоцільно використовувати у професійній діяльності. На виконання – 10 хвилин.

Етап 2: Учасники по черзі презентують свої схеми, після чого решта групи може висловити свої враження та коментарі. Обговорення – 20 хвилин.

Питання для обговорення:

1. Якими особистісними якостями доводиться жертвувати під час роботи?
2. Які риси все ж варто інтегрувати у професійне життя?

На завершення учасники діляться своїми почуттями, емоціями та висновками від проведеної роботи.

Блок ІІ. Загальна мета: налагодження конструктивних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях, формування навичок успішного виходу з конфліктів, розвиток базового відчуття впевненості у собі та власних силах.

Заняття 1 (частина 1). Мета заняття: визначення змісту поняття «конфлікт»; ознайомлення з основними псих ологічними чинниками, що впливають на виникнення конфліктів; усвідомлення учасниками негативних наслідків конфліктних ситуацій і можливих шляхів їх подолання; підвищення рівня довіри до оточення.

Завдання: виробити конструктивні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях; сформувати навички успішного виходу з конфліктних ситуацій; сприяти розвитку базового відчуття впевненості у собі та власних силах. Загальний час: 90 хвилин.

1. Вступна частина. *Вправа «Робота з асоціаціями до поняття конфлікт»* (15 хв).

На початку заняття психолог пояснює учасникам мету, завдання та регламент роботи групи. Разом з учасниками узгоджуються основні правила групової взаємодії: правило активності; правило дотримання часу; правило організованої комунікації; правило чутливості до себе та інших; правило конфіденційності та групової дисципліни.

Після цього обговорюються очікування учасників від заняття.

Вправа «Робота з асоціаціями до поняття конфлікт».

Мета: усвідомлення власного емоційного ставлення до поняття «конфлікт» та розширення уявлень про його сутність.

Інструкція: Учасники розташовуються у колі. Психолог пропонує обговорення: «У фокусі нашої уваги сьогодні – конфлікт. Коли ми чуємо це слово, у нас виникають певні асоціації, відчуття, образи. Давайте спробуємо дослідити, як поняття «конфлікт» відображається у внутрішньому стані кожного з нас. З чим у вас асоціюється це слово?»

Кожен учасник по черзі називає асоціацію або образ. Після першого кола психолог пропонує продовження асоціативного ряду, ставлячи запитання: Якщо конфлікт – це меблі, то які саме? Якщо це посуд, то який? Якщо це одяг, то який?

Після завершення обговорення учасникам пропонується узагальнити отримані асоціації та висловити своє бачення: що таке конфлікт; які бувають види конфліктів; які фактори найчастіше спричиняють їх.

Отримані визначення та висновки психолог записує на фліпчарт або маркерну дошку. Ці матеріали залишаються у групі протягом усього курсу як методичний супровід. Надалі до цієї класифікації зручно повертатися під час аналізу конкретних конфліктних ситуацій.

Мета блоку: сприяти розвитку конструктивних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, формуванню навичок ефективного виходу з конфліктів, а також розвитку базового відчуття впевненості у собі та власних силах.

2. Основна частина (60 хв). *Вправа «Інтерв'ю» (20 хв)*

Мета: розвинути навички емпатії, прийняття іншої точки зору, підвищити рівень довіри та розуміння у групі.

Хід вправи: Учасники об'єднуються у пари. Протягом 10 хвилин (по 5 хвилин на кожного) вони беруть один у одного інтерв'ю. Завдання – *побачити партнера як унікальну особистість*. Питання формулюються довільно, але бажано, щоб вони торкалися життєвих цінностей, інтересів, професійних орієнтацій.

Після цього один із пари стає за спину свого партнера, кладе руки йому на плечі та від його імені протягом 1 хвилини представляє групі (наприклад: «Мене звати Андрій, я працюю з дітьми, бо люблю допомагати людям...»).

Після представлення група може ставити запитання «представнику», який відповідає від імені партнера.

Обговорення: з якими труднощами зіткнулися учасники, що допомагало зрозуміти іншого, які почуття виникали під час роботи в парі.

Вправа-гра «Конфлікт у транспорті» (15 хв)

Мета: отримати досвід уміння домовлятися у ситуації зіткнення інтересів.

Хід вправи: психолог розставляє три стільці: два поруч (сидіння автобуса) і один попереду. У грі беруть участь троє: двоє мають завдання – сісти поруч, щоб обговорити важливе питання; третій – зайняти одне з цих місць і поступитися лише за власним бажанням.

Після сценки відбувається обговорення: Чому «третій» поступився або не поступився місцем? Які почуття переживали учасники? Який спосіб вирішення виявився найбільш ефективним?

Вправа «Конфлікт невербально» (25 хв)

Мета: проживання конфліктних ситуацій на тілесному та емоційному рівнях; розвиток здатності розпізнавати конфліктні стани за невербальною поведінкою.

Хід вправи: Група ділиться на чотири підгрупи. Кожна отримує завдання розіграти конфліктну ситуацію без слів, використовуючи лише міміку, жести, пози.

Варіанти ситуацій:

1. Конфлікт між рівними за статусом (з усіма стадіями розвитку).
2. Конфлікт між людьми з різним статусом (керівник – підлеглий).
3. Спонтанний конфлікт у публічному місці.
4. Конфлікт без розв'язання (завершується глухим кутом).

Після кожної сценки обговорюється: які емоції та тілесні відчуття виникали; як змінився стан під час ескалації конфлікту; які невербальні сигнали виявилися ключовими.

3. Заключна частина (15–18 хв)

Вправа «Як розв'язувати конфліктні ситуації» (15 хв)

Мета: навчити учасників аналізувати та конструктивно розв'язувати конфлікти, усвідомити можливість вибору поведінки в складних ситуаціях.

Хід вправи: Психолог пропонує декілька конфліктних ситуацій, які обговорюються за правилами мозкового штурму (не критикувати ідеї, пропонувати якомога більше варіантів, об'єднувати пропозиції).

Приклади ситуацій: колега або знайомий дражнить вас; керівник несправедливо звинувачує у невиконанні завдання; вас позбавили премії за прояв ініціативи; колега поширює неправдиві чутки.

Після обговорення група вибирає 2–3 найбільш ефективні стратегії поведінки.

Дискусія: У чому полягають причини конфліктів? Як можна запобігти їх загостренню? Які емоції переживають обидві сторони? Які моделі поведінки допомагають вийти з конфлікту з гідністю?

Вправа «Три хвилини релаксації» (3 хв)

Мета: зняття психоемоційного напруження після активної групової роботи.

Інструкція: Учасники зручно сідають, заплющують очі, розслаблюються.

Психолог промовляє: «Перенесіться подумки у місце, де вам спокійно й приємно. Відчуйте тепло, спокій і внутрішню рівновагу. Побудьте в цьому стані кілька хвилин».

Обговорення: короткий зворотний зв'язок щодо відчуттів і емоцій після вправи. Релаксаційна вправа є логічним завершенням заняття, оскільки сприяє зняттю психологічного напруження, яке могло виникнути під час розігрування конфліктних ситуацій.

Заняття 2 (частина 2). Розв'язання конфліктів

Мета заняття: Розглянути суб'єктивні та об'єктивні складові процесу розв'язання конфлікту; проаналізувати емоції та почуття, які ускладнюють вирішення проблемних ситуацій; виробити конструктивні стратегії поведінки в конфліктних обставинах; сформувати навички успішного виходу з конфліктів, почуття впевненості у собі та власних силах.

Загальна тривалість: 75 хвилин.

Заняття є продовженням першої частини теми «Розв'язання конфліктів». У ході роботи учасники розглядають почуття та емоції, що виникають під час конфлікту, простежують механізм появи агресії, навчаються конструктивно долати непорозуміння та розбіжності у різних життєвих ситуаціях.

1. Вступна частина (10 хвилин). *Розминка «Розвідники».*

Мета: зняти початкове напруження, розвинути згуртованість, довіру, встановити доброзичливу атмосферу.

Інструкція: Психолог пропонує учасникам стати «розвідниками» і, не використовуючи слів чи жестів, знайти собі партнера, встановивши зоровий контакт. Після сигналу «Зв'яжіться з розвідником!» учасники протягом 10 с шукають пару. Ті, хто залишився без пари, повторюють пошук доти, доки всі не об'єднаються. Далі пари міняються місцями, потискаючи один одному руки. Потім відбувається другий етап – пошук нового «розвідника». Після завершення психолог проводить коротку рефлексію: учасники діляться враженнями, труднощами, змінами у настрої.

2. Основна частина (50 хвилин). *Вправа «Складові конфлікту» (10 хвилин).*

Мета: визначити елементи, що формують конфлікт.

Хід вправи: Учасники об'єднуються у 4 мікрогрупи по 5 осіб. Протягом 3 хвилин групи обговорюють характерну поведінку учасників конфлікту, емоційні прояви, зміст діалогу та типові дії. Далі результати обговорюються у великій групі.

Сюжетно-рольова гра «Мельниця» (20 хвилин)

Мета: прожити «дрібні» конфліктні ситуації, усвідомити власні емоції та реакції.

Хід гри: Учасники утворюють два кола: внутрішнє і зовнішнє. Партнери стоять обличчям один до одного. Психолог задає короткі діалоги-ситуації, які тривають по 2 хвилини. Після кожного діалогу зовнішнє коло рухається на кілька кроків, утворюючи нові пари.

Приклади ситуацій: Контролер і безбілетний пасажир. Продавець, байдужий до покупця, і покупець. Начальник, який «застукав» підлеглого, що запізнився. Сусід, який залив квартиру знизу, і постраждалий мешканець.

Обговорення: учасники аналізують свої типові емоційні реакції, поведінкові стратегії, виявляють власні труднощі у конструктивному спілкуванні.

Вправа «Наполегливість – опір» (15 хвилин)

Мета: проаналізувати емоції та почуття, які супроводжують конфліктні взаємодії.

Хід виконання: Група ділиться на пари. Один учасник «наполегливий», інший – «опирається». Наполегливий висуває вимогу (наприклад, «повернись додому о 10-й»), а той що опирається пояснює, чому не може її виконати. Кожен приводить свої мотивовані аргументи, поки один із них не визнає: «Ти мене переконав». Потім учасники міняються ролями.

Рефлексія: обговорюються тілесні реакції, емоції, внутрішні відчуття, а також способи контролю власного стану під час суперечки.

Релаксаційна вправа «Сонячні промінчики» (5 хвилин)

Мета: зняття психологічного напруження, формування позитивного емоційного стану.

Інструкція: Психолог пропонує учасникам заплющити очі й уявити, що вони лежать на теплому лузі, відчувають дотик сонячних променів до обличчя, рук, ніг. Один промінь торкається губ і викликає усмішку. Поступово учасники повертаються у реальність, відкриваючи очі на рахунок «три».

3. Заключна частина (15 хвилин) Вправа «Яким було заняття»

Мета: узагальнення отриманого досвіду, фіксація позитивних емоцій, завершення заняття в активній формі.

Хід: Учасники об'єднуються у 4 мінігрупи по 5 осіб. Кожна група за 5 хвилин має записати якомога більше прикметників, що описують заняття (наприклад: «цікавий», «активний», «корисний»). Після цього результати озвучуються.

Психолог підводить підсумки щодо конструктивних і неконструктивних способів розв'язання конфліктів, проводить коротку загальну рефлексію, під час якої учасники можуть висловити свої почуття й сформулювати особисті висновки.

Заняття 3. Самопізнання та самовдосконалення

Мета заняття: Сприяти самопізнанню й самовдосконаленню учасників, їхньому особистісному та професійному зростанню, усвідомленню власного потенціалу та внутрішніх ресурсів.

Завдання: усвідомити власні звички, життєві установки та погляди; підвищити рівень упевненості у собі та власних силах; проаналізувати фактори, що обмежують внутрішню свободу особистості.

Загальна тривалість: 95 хвилин.

1. Вступна частина (15 хвилин). Вправа «Прокачування впевненістю» (12 хвилин)

Мета: допомогти учасникам згадати ситуації власної впевненості, усвідомити, як проявляється це відчуття на тілесному, емоційному та когнітивному рівнях.

Хід роботи: Психолог знайомить учасників із метою заняття та його структурою. Разом з групою обговорюються правила спільної роботи: правило активності; правило дотримання часу; правило організованої комунікації; правило чутливості до себе й інших; правило конфіденційності та дисципліни.

Далі учасники обговорюють запитання: «Що означає бути впевненим у собі?» Ключові ідеї фіксуються на дошці.

Інструкція до вправи: Психолог пропонує кожному уявити колір упевненості, який асоціюється з цим станом, і подумки «наповнити» ним усе тіло – кожну клітину, м'яз, нерв. Далі уявити «музику впевненості» (будь-яку мелодію, яка підтримує відчуття сили – марш, рок, класику). Потім «запах упевненості», який допомагає відчути внутрішній ресурс (аромат парфумів, свіжості, шкіри тощо).

Після короткого аутотренінгу проводиться обговорення: які асоціації виникли? які тілесні чи емоційні відчуття супроводжували уяву? чи легко було викликати стан упевненості?

2. Основна частина (65 хвилин). Вправа «Підвищення впевненості у собі» (40 хвилин)

Мета: формування самоповаги, розвиток довіри до себе, отримання досвіду самопрезентації, що сприяє зміцненню впевненості.

Хід вправи: Один за одним учасники виходять до групи (сідають на «стілець довіри») і протягом 2–3 хв розповідають про себе: свої досягнення чи відкриття, зроблені під час тренінгу; особисті переживання та зміни; риси, які надихають або викликають труднощі; свої плани, мрії, сильні сторони.

Після виступу інші учасники ставлять уточнювальні запитання. Психолог стежить за безпекою атмосфери, наголошує на підтримці, прийнятті та емпатії.

Рефлексія: Як почувався кожен під час виступу? Що допомагало / заважало говорити відкрито? Чи змінилося ставлення до себе після вправи?

Вправа «Я – знаменитість» (10 хвилин)

Мета: підвищення самооцінки, розвиток навичок впевненої самопрезентації.

Хід виконання: Кожен учасник обирає роль відомої або значущої для себе особистості (співак, президент, казковий герой, історична постать). Він робить коротку самопрезентацію — вербальну або невербальну (жест, поза, фраза). Інші учасники намагаються відгадати, кого зображує «знаменитість».

Обговорення: Що ви відчували, «перевтілюючись» у впевнену, сильну особистість? Які риси цієї людини хотілося б розвинути в собі? Що допомагає нам виглядати впевненими у житті?

3. Заключна частина (15 хвилин). Вправа «Вчимося цінувати індивідуальність» (13 хвилин)

Мета: усвідомити власну унікальність, зміцнити впевненість у собі, підвищити згуртованість групи.

Вступне слово психолога: «Якби ми цінували свою унікальність, нам було б легше приймати індивідуальність інших. Ми часто прагнемо бути як усі, забуваючи, що саме наша відмінність робить нас цікавими, сильними, потрібними».

Інструкція: Учасники сідають колом. Кожен отримує аркуш паперу й ручку. Необхідно написати три ознаки, які вирізняють себе серед інших (позитивні риси, таланти, принципи, звички, особливості зовнішності тощо). Через 3 хвилини записи збираються, зачитуються вголос, а група намагається відгадати автора.

Підсумкове обговорення: Психолог підкреслює значення індивідуальності: різноманітність допомагає взаємному розвитку, надихає на зміни, збагачує команду.

Далі проводиться коротка рефлексія: що нового учасники дізналися про себе й інших; як це вплинуло на відчуття впевненості; що хотілося б змінити або посилити в собі.

Завершення заняття: Підбиття підсумків усієї роботи: що допомагає людині відчувати себе впевненою, які внутрішні ресурси вдалося усвідомити. Кожен учасник коротко формулює одну фразу: «Після сьогоднішнього заняття я зрозумів(ла)…»

Блок ІІІ. Мета: розвиток комунікативних навичок у спілкуванні, виявлення умінь саморефлексії, саморозуміння та самокритики, усвідомлення значущих особистісних і професійних якостей.

Заняття 1 (частина 1). Мета заняття: розвиток комунікативних навичок у спілкуванні.

Завдання: розвинути комунікативні вміння у сфері міжособистісного спілкування; навчити ефективним способам комунікації; розвинути навички невербального спілкування. Загальний час заняття: 85 хвилин.

1. Вступ. Час: 20 хвилин. Вправа-розминка «Це моє ім'я» (15 хвилин)

На початку заняття психолог пояснює учасникам групи основну мету та регламент заняття.

Обговорюються основні правила групової роботи: правило активності, правило контролю часу, правило організованої комунікації, правило чутливості до себе та до оточення, правило конфіденційності та дисципліни.

З'ясовуються очікування учасників групи. Далі психолог пропонує висловити власне розуміння поняття «комунікативна компетентність»; основні положення фіксуються на маркерній дошці.

Вправа-розминка «Це моє ім'я»

Мета: сприяння розкутості учасників, створення довірливої атмосфери.

Інструкція: Учасники по черзі називають своє ім'я та повідомляють про нього щось цікаве. Наприклад, вони можуть відповісти на такі запитання: Хто обрав мені це ім'я? Чи знаю я його значення? Чи є ще хтось у моїй родині з таким ім'ям? Рефлексія: Чи легко вам було розповідати про своє ім'я? Якщо ні, то чому?

2. Основна частина. Час: 50 хвилин Вправа «Сніданок із героєм» (20 хв)

Мета: розвинути здатність переконувати співрозмовника.

Інструкція: Психолог пропонує уявити, що кожен учасник має можливість поснідати з будь-якою людиною – відомою особистістю сучасності, історичною постаттю минулого

або звичайною людиною, яка справила на нього значне враження. Кожен визначає, з ким хотів би зустрітися, і чому.

Після запису своїх варіантів учасники об'єднуються в пари. Протягом 5 хвилин пари дискутують, з ким саме з двох героїв вони врешті хотіли б зустрітися. Потім пари об'єднуються у четвірки, які знову мають обрати лише одного героя. Далі четвірки об'єднуються між собою – аж доки не залишиться один спільний герой усієї команди.

Обговорення: Які цінності лежали в основі вашого вибору? Чому ви обрали саме цю людину? Які риси або ідеали в ній для вас важливі? Хто є для нас ролевою моделлю у житті чи професії?

Вправа «Леопольд»

Мета: формування навичок переконання, уміння знаходити підхід до співрозмовника; розвиток довіри у процесі комунікації та створення позитивного іміджу.

Інструкція: З групи обирається одна «миша», усі інші – «коти». Кожен «кіт» отримує картку з іменем: одного з них звуть Леопольдом, решту – будь-якими іншими котячими іменами (наприклад, Василь, Мурчик тощо).

Психолог нагадує сюжет мультфільму про кота Леопольда, який прагне подружитися з мишами, незважаючи на їхні витівки.

У вправі котам необхідно переконати мишу, що вони – безпечні й доброзичливі. Серед усіх лише один справді є Леопольдом, решта лише удають. Завдання кожного кота – переконати мишу, що саме він є справжнім Леопольдом. Завдання миші – визначити, хто з котів говорить правду.

Котам надається 5 хвилин на підготовку, після чого вони виступають зі своїми аргументами. Після презентацій миша визначає, кому вона повірила.

Обговорення: Що робить наші виступи переконливими? Чому ми довіряємо одним людям, а іншим – ні? Як можна підвищити рівень довіри до себе у спілкуванні?

3. Завершення. Час: 15 хвилин. Вправа «Передай одним словом» (10 хв)

Мета: продемонструвати значущість інтонації у процесі комунікації.

Необхідні матеріали: картки розміром із візитівку, на яких надруковані назви емоцій.

Інструкція: Психолог роздає учасникам картки з назвами емоцій і просить не показувати їх іншим членам групи. Далі кожному пропонується вимовити слово «Добрий день!» з інтонацією, що відповідає емоції, зазначеній на картці. Завдання решти учасників – визначити, яку саме емоцію намагався передати той, хто говорить.

Перелік емоцій: радість; здивування; жаль; розчарування; підозра; смуток; веселощі; холодна байдужість; спокій; зацікавленість; упевненість; бажання допомогти; втома; хвилювання; ентузіазм.

Обговорення: Наскільки легко було розпізнати емоцію за інтонацією? У повсякденному житті, чи часто ви визначаєте емоційний стан співрозмовника за інтонацією під час телефонної розмови? Чи траплялося, що, зателефонувавши в організацію, ви вже за першими словами розуміли, що вам там не раді?

Підсумкова рефлексія: Психолог пропонує учасникам підбити підсумки заняття у формі групової рефлексії: Що я відчуваю зараз? Що нового я дізнався сьогодні? Що я відкрив про себе? Що дізнався про інших? Які навички чи вміння мені вдалося сформувати або вдосконалити?

Заняття 2 (частина 2).

Мета заняття: розвиток комунікативних навичок у процесі спілкування.

Завдання: розвивати комунікативні вміння у сфері міжособистісного спілкування; навчити ефективним способам комунікації; удосконалити навички невербальної взаємодії; відпрацювати уміння переконувати.

Загальна тривалість заняття: 75 хвилин.

1. Вступна частина (20 хвилин). Вправа «Крокодил» (15 хвилин)

На початку заняття психолог пояснює учасникам основну мету й регламент роботи.

Обговорюються ключові правила групової взаємодії: правило активності; правило контролю часу; правило організованої комунікації; правило чутливості до себе та до інших; правило конфіденційності та дисципліни.

Після цього уточнюються очікування учасників щодо заняття.

Вправа «Крокодил». Мета: подолання страху виглядати смішним або недоречним перед іншими.

Інструкція: Багато людей уникають проявів спонтанності через побоювання здатися смішними. Ця вправа допомагає звільнитися від цього страху. Група ділиться на дві команди по 10 осіб. Перша команда загадує слово або словосполучення (наприклад, назви предметів побуту), а потім обирає учасника, який добровільно погоджується його показати. Учасник, що знає слово, має відтворити його виключно за допомогою жестів і міміки, не вдаючись до звуків чи слів. Завдання іншої команди — відгадати загадане. Команди виконують завдання почергово.

Обговорення: Чи було складно показувати? Які емоції ви відчували під час гри? Який настрій залишився після завершення вправи?

2. Основна частина (40 хвилин) Гра «Катастрофа в пустелі»

Мета: відпрацювання навичок участі в дискусії, формування уміння аргументовано переконувати, аналізувати процес групового обговорення, виявляти типові помилки у веденні суперечки, розвивати здатність виділяти головне та відсікати несуттєве, а також усвідомлювати стратегічні цілі групової діяльності.

Інструкція: «Ви – пасажири літака, який здійснював переліт із Європи до Центральної Африки. Під час польоту над пустелею Сахара на борту виникла пожежа, двигуни відмовили, і літак зазнав аварії. Вам дивом вдалося врятуватися, але точне місце вашого перебування невідоме. Відомо лише, що найближчий населений пункт розташований приблизно за 300 км. Під уламками літака ви знаходите 15 неушкоджених предметів. Ваша задача – визначити їхню важливість для виживання, розташувавши у порядку значущості (1 – найважливіший, 15 – найменш потрібний)».

Перелік предметів: 1. Мисливський ніж. 2. Кишеньковий ліхтарик. 3. Карта місцевості. 4. Поліетиленовий дощовик. 5. Магнітний компас. 6. Похідна газова плита з балоном. 7. Мисливська рушниця з набоями. 8. Парашут червоно-білого кольору. 9. Пачка солі. 10. 1,5 літра води на кожного. 11. Довідник із визначення їстівних рослин і тварин. 12. Сонцезахисні окуляри. 13. Літр горілки на всіх. 14. Легке напівпальто на кожного. 15. Кишенькове дзеркальце.

Етапи роботи:

1. Індивідуальне ранжування предметів (15 хвилин).
2. Робота в парах: учасники повторно упорядковують ті самі предмети, спільно обґрунтовуючи вибір (10 хвилин).
3. Групова дискусія: усі учасники разом намагаються досягти консенсусу щодо остаточного порядку предметів (30 хвилин).

Після завершення гри психолог вітає групу із «вдалим порятунком» та ініціює обговорення: Чи задоволені ви результатом спільного обговорення? Які труднощі виникали під час роботи в групі? Як ви оцінюєте власну роль у процесі прийняття рішень?

Рефлексія спрямована на усвідомлення процесів індивідуальної та колективної діяльності, а також на аналіз ефективності комунікативних стратегій, використаних у групі.

3. Завершення заняття Вправа «Моя проблема в спілкуванні». Час виконання: 15 хв.

Мета: виявлення труднощів, що виникають у процесі спілкування, та пошук шляхів їх попередження.

Хід виконання: Учасникам пропонується на окремих аркушах паперу коротко й лаконічно відповісти на запитання: *«У чому полягає твоя основна проблема в спілкуванні?»*

Аркуші не підписуються, після чого згортаються та складаються у спільну купу. Далі кожен учасник навмання бере будь-який аркуш, зачитує його вголос і намагається знайти прийом або спосіб, за допомогою якого можна було б подолати зазначену проблему.

Група слухає запропонований варіант, обговорює його, оцінюючи: чи правильно зрозуміли суть проблеми; чи справді запропонований спосіб сприятиме її розв'язанню.

Після обговорення проводиться рефлексія: що ви відчували під час виконання вправи? які висновки можете зробити про власний стиль спілкування?

Підсумок програми: Незважаючи на короткотривалість, запропонована програма дає змогу ефективно вирішувати низку проблем, пов'язаних із розвитком комунікативної компетентності та культурою мовлення.
У процесі проходження двох частин заняття учасники мають можливість удосконалити навички міжособистісного спілкування, що позитивно впливає на соціально-психологічний клімат у колективі.

Заняття 3. Мета заняття: розвиток навичок саморефлексії, самопізнання та самокритики, виявлення значущих особистісних якостей.

Завдання: підвищення впевненості в собі; розвиток особистісного самовираження та позитивного мислення.

1. Вступ. Вправа – гра «Комісійний магазин» Час: 20 хвилин.

Мета вправи: формування навичок самоаналізу, самопізнання та самокритики; виявлення значущих особистісних якостей для спільної роботи; поглиблення знань один про одного через розкриття якостей кожного учасника.

Психолог пояснює, що в грі «Комісійний магазин» товари – це людські якості (наприклад: доброта, глупість, відкритість). Учасники записують на картках риси свого характеру, як позитивні, так і негативні. Після цього проводиться «торг»: кожен учасник може позбутися небажаної риси або її частини та «придбати» необхідну. Наприклад, учаснику може бракувати красномовства, і він пропонує за нього частину свого спокою та врівноваженості. У процесі обміну учасники формують власну «гармонію» якостей характеру.

2. Основна частина. Вправа «Песиміст, Оптиміст, Жартівник». Час: 25 хв.

Мета: створення цілісного ставлення до проблемної ситуації, отримання досвіду розгляду проблеми з різних точок зору.

1. Кожен учасник описує на окремому аркуші ситуацію, що викликає стрес чи сильні негативні емоції, без емоційних оцінок, лише факти та дії.
2. Аркуші здаються психологу (можлива анонімність).
3. Психолог зачитує всі ситуації, група обирає 2–3 найбільш типові.

4. Група ділиться на три підгрупи; кожна підгрупа отримує одну історію.

✓ 1 підгрупа – наповнює історію песимістичним змістом,

✓ 2 підгрупа – оптимістичним,

✓ 3 підгрупа – жартівливим.

5. Кожна підгрупа зачитує свою версію ситуації від імені персонажів.

6. Психолог проводить обговорення: учасники аналізують, яку користь вони отримали, розглядаючи ситуацію з різних точок зору.

Вправа «Мої сильні сторони…». Час: 20 хвилин.

Мета: розвиток впевненості у власних особистісних характеристиках.

1. Кожен учасник складає список своїх сильних сторін, того, що він цінує та приймає в собі. Можна також додати риси, яких хотілося б набувати. Час на складання – 5 хвилин.

2. Учасники сідають у коло та по черзі озвучують свої записи (по 2 хвилини на виступ).

3. Слухачі уточнюють деталі, але не оцінюють та не коментують.

4. Психолог акцентує на уникненні самокритики та негативних висловлювань щодо себе.

Результат: формування позитивного ставлення до себе, визначення опорних особистісних якостей.

3. Заключна частина. Вправа «… зате ти». Час: 25 хвилин.

Мета: створення позитивної атмосфери в групі, формування позитивної самооцінки.

1. Кожен учасник пише на аркуші один свій недолік.

2. Листки передаються іншим учасникам.

3. Інші учасники пишуть на аркуші: «… зате ти…» і зазначають позитивну якість даної людини.

4. Після завершення листки повертаються авторам, учасники діляться враженнями та побажаннями.

Підсумок заняття: Проводиться рефлексія, підведення загальних висновків, кожен учасник ділиться враженнями від заняття та своїм відчуттям власного розвитку.

Заняття 4. Мета заняття: підтримка та розвиток профорієнтації трудової діяльності, формування адекватної самооцінки у процесі професійного становлення.

Завдання: допомога у кар'єрному та особистісному визначенні; підвищення впевненості у власному професійному виборі; розвиток особистісного самовираження та позитивного мислення у трудовій діяльності.

Загальний час заняття: 80 хвилин.

1. Вступ. Час: 25 хвилин

Вправа – розминка «Самопрезентація». Час: 20 хвилин

Мета вправи: включення адаптивних механізмів, відпрацювання навичок прояву емоцій, що сприяють процесу професійної адаптації.

1. Психолог пояснює мету заняття та регламент роботи.

2. Обговорюються правила групової роботи: активність, контроль часу, організована комунікація, чутливість до себе та інших, конфіденційність і дисципліна.

3. Учасники визначають основні критерії професійного зростання та обговорюють шляхи становлення спеціаліста.

4. Група пропонує свої визначення професійного зростання, які записуються на маркерну дошку.

5. Психолог проводить розмежування між поняттями особистісного зростання (розглянутого на попередньому занятті) та професійного зростання.

Процедура вправи «Самопрезентація»:

Кожен учасник по черзі розповідає про себе та значущі для нього події, виділяючи три аспекти: що викликало здивування, що зацікавило, що принесло радість.

Можлива оцінка самопрезентації попереднього учасника за тією ж схемою «здивування – інтерес – радість».

По завершенні обговорюються результати презентацій, виділяються цікаві спостереження та емоційні реакції учасників.

2. *Основна частина.* Час: 40 хвилин

Вправа «Зірковий час». Час: частини I та II

Мета вправи: допомогти учасникам усвідомити основні особистісні сенси тієї чи іншої професійної діяльності та зіставити їх із власним уявленням про щастя.

Частина I:

1. Учасники діляться на 4 групи по 5 осіб (мікрокоманди).

2. Мікрокоманди визначають різні «радості» життя та роботи, характерні для представників певних професійних або соціальних груп.

Варіанти проведення: розгляд професійних стереотипів (типовий учений, продавець, таксист тощо), розгляд соціальних стереотипів (типовий «новий росіянин», «шикарна жінка», «супермен», «п'яниця», «простий чоловік» тощо).

3. Кожна група обирає один стереотип і за 7–10 хвилин виділяє 3–5 найбільш характерних радостей (що робить життя представників цієї професії або групи сенсовним, заради чого вони живуть).

4. Результати занотовуються на листку, обирається представник для короткого звіту.

5. По черзі представники мікрогруп зачитують свої висновки, після кожного виступу проводиться невелике обговорення: уточнюючі питання, висловлення думок.

6. У випадку суттєво протилежних думок психолог пропонує виділити найбільш характерні та менш суперечливі елементи, щоб сприяти дискусії.

Частина II. Час: 40 хвилин. *Вправа «Зірковий час»*

Індивідуальне завдання:

1. Кожному учаснику пропонується придумати найбільш цікавий для себе професійний або життєвий стереотип.

2. На окремому листку протягом 5–7 хвилин записати назву стереотипу та 2–3 найхарактерніші щасливі миті з життя цього стереотипу.

3. Завдання передбачає уявлення себе на місці цього стереотипу та підготовку до короткої презентації: як переконливо розповісти про щасливе життя цього персонажа, використовуючи відповідні слова, інтонації та типові манери поведінки.

Парна робота: Обираються два добровольці, які розігрують невеличку сценку протягом 5–10 хвилин. Учасники по черзі (а іноді й одночасно, як у реальному житті) «хваляться» своїм щасливим життям та роботою, не називаючи саму професію, а описуючи найбільш характерні радості, пов'язані з цією діяльністю. Мета – зіграти більш щасливу особистість та переконливо донести її емоційний стан.

Обговорення та «вгадування»: Кожен учасник робить дві спроби відгадати стереотип, який представляв його напарник.

Психолог організовує загальне обговорення достовірності відображення стереотипів: важливі не тільки слова та факти, що підтверджують «щастя», а й манера поведінки, інтонації, типові для різних стереотипів прояви.

Мета вправи: не лише розкрити професійні або життєві стереотипи, а й допомогти учасникам усвідомити власні смисли життя, які пов'язані з тією чи іншою діяльністю.

3. Заключення. Час: 15 хвилин. *Вправа «Я бажаю собі…»*

Мета вправи: формування позитивного Я-образу у кожного учасника; подолання психологічних бар'єрів; розвиток цілепокладання у професійному та особистісному зростанні.

1. Учасники стають у коло; психолог приєднується до них.
2. Психолог пропонує вправу: «Ми завершили заняття. Сподіваюся, воно було корисним і допомогло вам відкрити власні точки росту».

Мета – закріпити відкриття через передачу м'яча: Той, у кого м'яч, голосно називає своє ім'я та каже: «Я бажаю собі в професійному плані…», після чого озвучує свої прагнення та цілі. Інші учасники підтримують колег оплесками, що створює атмосферу позитивного підкріплення.

3. По завершенні вправи проводиться рефлексія: обговорюються отримані знання, враження, нові усвідомлення та відчуття від заняття.

Заняття 5. Тема: Розвиток рефлексивної та інтелектуальної гнучкості

Мета заняття: Ознайомлення з суттю процесу рефлексії; Формування навичок самопізнання; Розвиток творчого мислення.

Завдання: Підвищення рівня самопізнання; Розвиток креативності та здатності до швидкого реагування; Формування навичок саморефлексії та аналізу власної поведінки.

1. Вступна частина (20 хв). Вправа «Автопортрет» (15 хв)

Мета: Формування навичок опису себе та розпізнавання інших людей.

Інструкція: Уявіть, що вам необхідно зустріти незнайому людину і бути впізнаним. Опишіть себе, виділивши особливі риси: зовнішність, походку, манеру говорити, одяг, жести. Працюємо у парах: один описує себе, другий ставить уточнюючі запитання.

Після завершення – обговорення в колі, обмін враженнями.

2. Основна частина. *Вправа «Без маски» (10 хв)*

Мета: Зняття емоційної та поведінкової скованості; розвиток навичок щирих висловлювань.

Інструкція: Кожному учаснику видається карточка з незавершеною фразою. Завдання – завершити фразу щиро.

Приклади фраз: «Особливо мені подобається, коли люди, що мене оточують…», «Чого мені іноді справді хочеться, так це…», «Іноді люди не розуміють мене, бо я…».

Вправа «Що, Звідки, Як» (30 хв)

Мета: Легка інтелектуальна розминка, стимулювання креативності та асоціативного мислення.

Інструкція: Демонструється незвичайний предмет (або його фото). Кожен учасник відповідає на три запитання: Що це? Звідки це взялося? Як це можна використати? Відповіді повинні бути унікальними, без повторів.

Вправа «Карусель» (20 хв)

Мета: Розвиток навичок швидкого реагування, емпатії та рефлексії.

Інструкція: Учасники утворюють два кола: внутрішнє (неподвижне) і зовнішнє (рухоме). Проводяться серії коротких контактів з різними людьми: Знайомство з давнім другом, незнайомцем, дитиною, коханою людиною. Кожна взаємодія триває 3–4 хвилини, після сигналу психолога учасники переходять до наступного партнера.

Вправа «Три імені» (10 хв)

Мета: Розвиток саморефлексії та самопізнання.

Інструкція: Кожен учасник отримує три карточки. На них записує три варіанти свого імені (як його називають різні люди). Під час представлення описує ту сторону характеру, що відповідає кожному імені.

Гра «На щастя… На жаль…» (20 хв)

Мета: Розвиток уяви та творчих здібностей.

Інструкція: Кожне речення історії починається словами «На щастя» або «На жаль» (по черзі). Довжина історії не обмежена.

Варіанти тем: Загубилися на безлюдному острові. Одісей потрапляє на Майдан в Києві. Іван та Марія відкривають магазин іграшок.

Вправа «Най-най» (15 хв)

Мета: Углиблення процесів саморозкриття, отримання позитивного зворотного зв'язку, актуалізація особистісних ресурсів.

Інструкція: Кожен учасник називає свої унікальні якості та підтверджує їх фактами. Відбувається визначення «най-най» у команді за різними показниками: найвищий, веселий, винахідливий тощо. Далі – конкурс «най-най» серед усіх учасників.

3. Заключна частина. Вправа «Творче життя» (15 хв)

Мета: Підсумувати уявлення учасників про власні творчі здібності та знайти своє творче начало.

Інструкція: Учасники об'єднуються в групи по 5–6 осіб. Завдання: скласти перелік рекомендацій, які дозволять зробити власне життя більш творчим. Рекомендації повинні бути реалістичними та здійсненними більшістю учасників (не передбачають рідкісних здібностей або великих матеріальних витрат).

Групове обговорення: кожна група представляє свої ідеї, відбувається обмін думками та спільний аналіз.

Приклади рекомендацій: Регулярно виконувати фізичні вправи; Оволодіти технікою медитації та релаксації; Вести щоденник, писати оповідання, вірші, пісні; Розширювати коло своїх інтересів; Систематично набувати нових знань та навичок.

Рефлексія: «Тут і зараз» (20 хв)

Мета: Ознайомити учасників із суттю процесу рефлексії та закріпити навичку самоаналізу.

Інструкція: Кожен учасник висловлює своє бачення того, що відбувається з ним та з групою. Вираження може бути вербальним, невербальним або у вигляді малюнка. Кожен оцінює себе за семибальною шкалою щодо: втоми; активності; зацікавленості у процесі.

Психолог наводить основні поняття рефлексивної роботи та обговорює їх із групою.

Анкетування оцінки ефективності групи

Після завершення заняття учасникам пропонується відповісти на запитання:

1. Який вплив на ваше життя мала робота в групі?
2. Які основні моменти роботи групи можете назвати?

3. Що конкретно дізналися про себе: a) про свій спосіб життя; b) про свої основні життєві установки; c) про свої стосунки з іншими?

4. Які зміни у своєму житті хоча б частково пов’язуєте з участю в групі?

5. З якими проблемами зіткнулися, застосовуючи у житті рішення, знайдені в групі?

6. Які питання виникають після завершення роботи групи?

7. Який вплив мала ваша участь у групі на близьких та значущих для вас людей?

8. Що хотіли побажати у стилі роботи?

9. Що у поведінці психолога допомагало краще зрозуміти себе та знаходити рішення проблем?

10. Що у поведінці психолога заважало досягати цілей у групі?

11. Які негативні наслідки пов’язуєте з участю у групі?

12. Якою фразою могли б висловити значення групи для себе?

Підсумок програми: Завершується тренінгова програма «Безконфліктне спілкування як фактор успішної міжособистісної взаємодії» підведенням підсумків, отриманими уміннями та навичками у сфері професійно-особистісної компетентності. Проводиться узагальнююча рефлексія, яка дає можливість кожному учаснику висловитися, поділитися своїми почуттями та сформулювати особисті цілі на найближчу перспективу розвитку.