МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

В. о. завідувача кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
_____Андріана КОСТЕНКО
(підпис)
____ _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 053 Психологія,
Освітньо-професійної програми Психологія
на тему: «Стратегії поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки»

Здобувачки групи ПЛз-91с
Хоменко Наталії Олександрівни

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

_____ Наталія ХОМЕНКО
(підпис)

Керівник ст. викладач, кандидат психологічних наук, доцент Наталія ТЕСЛИК ___
(підпис)

Суми – 2023

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ……3

ВСТУП.....5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЮНАКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ САМООЦІНКИ

1.1 Психологічні особливості стратегій поведінки в конфлікті.....8

1.2 Психологічні особливості самооцінки в осіб юнацького віку.....12

1.3 Характер зв'язку самооцінки особистості зі стратегіями поведінки в конфлікті.....16

Висновки до розділу 1.....18

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЮНАКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ САМООЦІНКИ

2.1. Методичне забезпечення дослідження стратегій поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.....20

2.2. Аналіз результатів дослідження стратегій поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки..... 25

Висновки до розділу 2.....30

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЮНАКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ САМООЦІНКИ

3.1 Когнітивно-поведінкова терапія в контексті виборну стратегій поведінки в конфлікті.....32

3.2. Програма розвитку поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.....35

3.3 Висновки до розділу 3.....59

ВИСНОВКИ.....60

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....62

Анотація

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню стратегій поведінки в конфлікті осіб юнацького віку із різними рівнями самооцінки. Визначено поняття конфлікту та самооцінки, типи стратегії поведінки в конфлікті. Було проаналізовано, як самооцінка може спливати на вибір стратегії поведінки в конфлікті.

Підібрано методики для визначення рівня самооцінки та діагностувати поведінку особистості в конфлікті. Виявлено зв'язки між самооцінкою та вибором стратегії поведінки юнаків, особи юнацького віку з високим рівнем самооцінки, більшою мірою схильні до суперництва як стратегії поведінки в конфлікті.

Визначено найбільш ефективні методи психологічного розвитку адекватного вибору стратегій поведінки в конфлікті. Обґрунтовано використання психологічного тренінгу та когнітивно-поведінкового напряму для розвитку адекватного вибору стратегій поведінки в конфлікті. На основі дослідження, було розроблено програму розвитку поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

Ключові слова: конфлікт, стратегії поведінки в конфлікті, самооцінка, юнаки, психологічний тренінг.

Summary

The qualification work is devoted to the study of conflict behavior strategies of youth with different levels of self-esteem. Concepts of conflict and self-esteem, types of strategy of behavior in conflict are defined. It was analyzed how self-esteem can affect the choice of strategy of behavior in conflict.

Techniques for determining the level of self-esteem and diagnosing the behavior of an individual in a conflict have been selected. Relationships between self-esteem and the choice of behavior strategy of young people have been revealed, young people with a high level of self-esteem are more prone to rivalry as a behavior strategy in conflict.

The most effective methods of psychological development of adequate choice of strategies of behavior in conflict have been determined. The use of psychological training and cognitive-behavioral direction for the development of an adequate choice of behavior strategies in conflict is justified. Based on the research, a program was developed for the development of conflict behavior of young men with different levels of self-esteem.

Keywords: conflict, conflict behavior strategies, self-esteem, young people, psychological training.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема конфлікту завжди була та залишається надалі очевидною реальністю, адже вона виконує важливу роль в житті як суспільства загалом, так і окремих груп людей. Ця проблема має глобальний характер, так як ми її можемо зустріти в різних соціальних сферах людини. Актуальність даної проблеми, на сьогоднішній день, значно зріс, через загострення конфліктів в усьому світі. Не обходить ця проблема конфлікту й людей юнацького віку, як хлопців, так і дівчат, які майже кожного дня конфліктують між собою.

За допомогою самооцінки відбувається регуляція поведінки особистості. Вона пов’язана з однією з основних потреб самоствердження, а саме, з прагненням людини знайти своє місце в житті і утвердитися як члена суспільства. Формування особистісної ідентичності продовжується в юнацькому віці, хоча не так швидко, як у підлітковому. Самооцінка здійснюється шляхом порівняння ідеального «Я» з реальним «Я», але в юнацькому віці, ідеальне «Я», ще не було всебічно оцінено самою особистістю. Це об'єктивне протиріччя у розвитку особистості, може викликати внутрішню невпевненість у собі.

Проаналізувавши наукові роботи з цієї теми, помітно, що дослідників цікавлять різні аспекти даної проблеми. Деякі автори приділяють значну увагу пошуку взаємозв’язку конфліктної поведінки та особистісних особливостей. Такі автори, як, А. А. Ганєєва та А.В. Гайнулліна, досліджували вплив особистісних особливостей на конфліктну поведінку [8]; А.Ш. Апішева проаналізувала психологічні проблеми, що виникають у процесі взаємодії сучасних підлітків та юнаків з батьками в процесі їхнього самоствердження [3].

Конфліктна поведінка в психології вивчається багатьма вченими, як: Петрінко В.С.; Матвійчук Т. Ф.; Долинська Л.В.; Матяш-Заяц Л.П. та іншими.

Однак, об’єктивно максимально вибору стратегій конфліктної поведінки осіб, з різними рівнями самооцінки на даний час не виявлено.

Мета дослідження – вивчити стратегії поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки та розробити програму розвитку поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

Наші поставленні **завдання** дослідження:

1. Проаналізувати психологічні особливості стратегій поведінки в конфлікті.
2. Дослідити психологічні особливості самооцінки осіб юнацького віку.
3. Виявити на теоретичному рівні характер зв’язку самооцінки особистості зі стратегіями поведінки в конфлікті.
4. Експериментально дослідити стратегії поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.
5. Розробити програму розвитку конфліктної поведінки в юнаків із різними рівнями самооцінки.

Об’єктом є поведінка в конфлікті.

Предметом є стратегії поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

Гіпотеза дослідження:

1. Особи юнацького віку з високим рівнем самооцінки, більшою мірою схильні до суперництва як стратегії поведінки в конфлікті.

2. Розвиток поведінки в конфлікті особистості потребує опанування технік саморегуляції методами когнітивно-поведінкового напрямку.

Методи дослідження:

1) Теоретичні методи: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення;

2) Емпіричні методи: психодіагностика, методи математичної обробки даних;

3) Методи активного впливу та навчання: арт-терапія, когнітивно-поведінкова терапія.

Використані методики:

·методика «Діагностика поведінки особистості в конфлікті» К. Томаса, Р. Кілмана;

·тест-опитувальник «Визначення рівня самооцінки» С. Ковальова.

Цільова група: 66 осіб, у тому числі 35 осіб юнацького віку та 31 особа дорослого віку (група порівняння).

Теоретична значущість дослідження полягає в тому, що було поглиблено та уточнено уявлення про стратегії поведінки в конфлікті юнаків з різними рівнями самооцінки.

Практична значущість полягає в тому, що було розроблено програму корекції конфліктної поведінки в юнаків з різними рівнями самооцінки, яку можуть використовувати психологи та психологічні служби у своїй роботі, з метою мінімізації міжособистісних конфліктів.

Структура та обсяг роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновки до кожного розділу, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЮНАКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ САМООЦІНКИ

1.1 Психологічні особливості стратегій поведінки в конфлікті

У сучасному соціальному житті, можна помітити тенденцію до збільшення конфліктів між людьми у різних сферах життя. Всім добре відомий факт, що в житті людини постійно зустрічаються протиріччя, загострення міжособистісних відносин, що в свою чергу можуть призводити до виникнення конфліктів, як малих та великих соціальних груп, так і окремих людей. Найчастіше чинниками виникнення конфліктів стають емоційні та тривожні особистості.

Життя людини не обходиться без конфлікту. Більша частина людей, вважать, що конфлікт має для людини тільки негативні наслідки. Проте це не так, він може слугувати, таким собі поштовхом, для розвитку особистості, а саме «загартувати» людину, вміння подолати труднощі, слугує основою особистісного зростання [4].

Для кожної людини властиво мати свої переконання, думки, інтереси та погляди. У міжособистісній взаємодії цілком очевидним є факт, що думки та погляди можуть не збігатися у різних людей, виникають суперечності, що в свою чергу можуть викликати появу конфлікту між ними.

Для того, щоб ефективно вирішувати виникаючі проблеми, кожна людина повинна мати необхідний рівень теоретичних та практичних навичок поводження в конфліктних ситуаціях, а також знання причини виникнення конфліктів та методи їх вирішення [24].

У науковій літературі до сьогоднішнього дня, не має загальноприйнятого визначення поняттю «конфлікт».

Поняття «конфлікт» походить від латинського «conflictus» (зіткнення). Не рідно можна зустріти, що під цим поняттям розуміють одну з форм людських

взаємин, засновану на в той чи іншій мірі виражених, усвідомлених протиріччях між людьми, реальних або видуманих, об'єктивних або суб'єктивних, та спробах їх вирішення на емоційному рівні.

Представники адміністративної школи, наукового менеджменту «людських відносин» розглядували конфлікт як однозначно негативну ситуацію, яку потрібно уникати або по можливості зводити нанівець. Вони вважали, що важливу роль у попередженні конфлікту відіграє хороша організація та особливо управління працею. Вважалось, що в добре організованому управлінням колективі виникнення конфліктів не можливе. Сучасний погляд на проблему конфліктів полягає на тому, що конфлікти в окремій степені є позитивним явищем. Вважається, що конфлікти допомагають виявити розмаїття принципів та поглядів, різноманітність перспектив на вирішення проблем, варіантів їх вирішення, таким чином, конфлікти допомагають виявити ряд додаткових проблем, прихованих в статистичних, «сплячих» колективах. В таких ситуаціях з'являється набагато більше шансів ефективно приймати рішення [17].

Не так багато з дорослих осіб, які ніколи не опинялися в конфліктній ситуації. Тому всі знають, що це не приємні відчуття, які беззаперечно впливають на благополуччя всіх учасників в конфлікті, та не так часто приводить до якогось значного успіху для будь-якої сторони. Тому, керівникам необхідно мати хоча б базові знання про причини конфліктів, їх типах та способи вирішення.

Сутність конфлікту полягає в тому, що кожна сторона намагається зробити все можливе, щоб її точка погляду була прийнята, або щоб її цілі були досягнуті, та завадити іншій стороні зробити таж саме.

Не дивлячись на свої особливості та різноманітність, конфлікти мають загальні стадії:

1. Етап, на якому можуть формуватися потенційно суперечливі інтереси, цінності та норми;

2. стадія, на якій потенційний конфлікт переходить в реальний, або на якій обидві сторони усвідомлюють, що їх інтереси були правильно або не правильно зрозумілі;
3. стадія діючого конфлікту;
4. стадія вирішення або умиротворення конфлікту.

Усі конфлікти мають досить чітку структуру. І кожен менеджер повинен знати, що поки всі елементи структури конфлікту існують (за можливим винятком причини), він невмирущий! У таких ситуаціях спроби вирішити конфлікт тільки збільшують і ускладнюють його. Очевидно, для того, щоб вирішити конфлікт, потрібно усунути хоча б один елемент з його структури [1].

Об’єкт – є першим елементом конфлікту. Об'єкт конфліктної ситуації зв'язується з технічними або організаційними труднощами, особливостями оплати праці, особливостями ділових або особистих відносин між конфліктуючими сторонами.

До другого елементу конфлікту, можна віднести суб'єктивні мотиви обох сторін, або мету конфлікту, які виражаються через цінності, матеріальні та духовні інтереси учасників, погляди та переконання.

До третього елементу конфлікту, відносять учасників (опонентів) самого конфлікту.

До четвертого елементу конфлікту відносять привід, його потрібно вміти відрізнити від істинних причини, вона може завуальовуватися та приховуватися.

Немає якоїсь певної типології конфліктів, так як вона залежить від критеріїв, які покладені за основу. До таких критеріїв можна віднести: внутріособисні (до цього критерію відноситься родинна симпатія, почуття службового обов'язку у керівника). Найбільш поширеними типом даного критерію є конфлікт типу: "спроба знайти вибір вирішення конфлікту - уникнути вибір", тобто, коли з великої кількості варіантів вирішення конфлікту є, як привабливі, так і не привабливі особливості. Людина з великої кількості варіантів

вирішення конфлікту вибирає той, на яких специфічних характеристиках вона зосередиться. Часто можна зустріти думку, що якщо з двох варіантів людина вибрала один, то відкинутий варіант може здаватися більш привабливим, ніж той, що вже вибраний [11].

До наступного критерію конфлікту відносять між особисті. Він утворюється між керівником та заступником його через робочі моменти такі, як наприклад, розподіл премій між співробітниками, посад та інше. Внутрішньо групові, утворюються між людиною та групою або організацією до якої вона входить. Для даного виду критерія, характерна взаємна залежність сторін конфлікту, тоді коли вибір одного учасника впливає на результат діяльності іншого. Коли одна сторона приймає якийсь вибір, який для неї буде оптимальним, то для іншої сторони, цей вибір може бути не вигідним, що в свою чергу може призвести до конфлікту. Даний вид конфлікту найбільш часто можна зустріти в організаціях.

Одночасно з індивідуальними конфліктами можуть утворюватися групові. Конфлікти, які утворюються між особами в групі, називаються внутрішньо групові, а ті, що відбуваються між особами різних груп - між групові. Внутрішньо груповий конфлікт дуже схожий за своїми ознаками на між особовий, їх головна відмінність в тому, що внутрішньо груповий має більш складний характер, так як до в ньому приймає участь більша кількість осіб. Коли в конфлікті залучена група людей, які схожі між собою, то група може впливати на своїх членів та можуть спостерігатися різні наслідки.

Групою називається організована система з двох та більше осіб, які взаємодіють між собою, кожна особа з групи має певну функцію, яку виконує. Між членами групи вибудовуються взаємовідносини згідно ролі, яку вони виконують, мають певний набір норм поведінки, які допомагають регулювати діяльність групи.

До між групових конфліктів, відносять конфлікт між групами чи організаціями. Цей вид конфлікту відіграє вагомий вплив на поведінку та сприйняття людей. Членам групи властиво інших людей ділити на осіб які належать до їх групи та ті що не належать. Особи, які виділилися в такій якості, є членами групи. Всі ті, що не входять до групи, та залишилися за її межами називається оточенням або зовнішнім середовищем. До ознак, за якими група може зарахувати до внутрішніх чи зовнішніх угруповань інших людей належать: статева належність, расова, обов'язки виконувані в організації, географічне місце знаходження, релігійні переконання та інше.

Наслідки між групових конфліктів можуть бути як для цілої групи, та і для окремих членів цієї групи. У самій же групі може зрости: згуртованість, відданість групі, готовність виконувати завдання та приймається автократичне керівництво. У між групових відносинах можуть бути негативні стереотипи, зменшення спілкування, викривлені уявлення до інших людей, які не належать до їхньої групи. Не рідко можна побачити, що через загострення конфлікту у групи формуються установка, що вони проти всіх [10].

1.2 Психологічні особливості самооцінки в осіб юнацького віку

Самооцінка в психологічних дослідженнях інтерпретується як емоційно-оціночна складова Я-концепції [15]. Самооцінка - це особистісне утворення, яке відіграє важливу роль в регуляції поведінки та діяльності людини, центральний компонент, який утворюється при активній участі людини, та показує якісну своєрідність внутрішнього світу особистості [32].

У рамках дослідження проблеми самосвідомості самооцінці відводилася вирішальна роль: вона охарактеризована як центральна в процесі, показник рівня розвитку особистості, інтегруючий принцип, аспекти якого органічно містяться в процесі самоусвідомлення. У вітчизняній психології методологічною основою

трактування особистості та самооцінки, складовою якої вона є, є об'єднуюче начало розвитку, детермінованість, свідомість та діяльність. У конкретних соціальних ситуаціях особистість розглядається як суб'єкт практичної і теоретичної діяльності в її системі реальних відносин. Самооцінці надається як особистісному утворенню, центральне місце в загальному контексті становлення особистості — її здібностей, можливостей, напрямків, діяльності, соціального смислу. Часто деталі зарубіжних психологічних інтерпретацій особистості проектують безпосередньо на розуміння природи самооцінки: вона або вважається конфліктною, як особистість, або розглядається як протиставлення демонстративного та справжнього уявлення про себе [32].

У зарубіжних дослідженнях спостерігається протилежне протиставлення основним факторам формування самооцінки - підкреслення провідної ролі в спілкуванні з оточуючими, її розвитку або власної діяльності дитини. У інтеракціоністському напрямі досліджень велика роль у формуванні самооцінки відводиться «іншому» як основному джерелу її розвитку. Самооцінка - емоції, потреби суб'єкта - більш підкреслені. Звернення до сфери емоцій і мотивації при розгляді умов, що визначають формування самооцінки, характерно для психологів нефрейдистської орієнтації. У контексті емоцій і мотивації в школі К. Левіна [23] проводилися дослідження психосоціальної обумовленості домагань і формування рівня самооцінки.

К. Роджерс вважав, що самооцінка утворюються на основі оцінки людини іншими. Головною умовою створення адекватної самооцінки та позитивні Я-концепції у людини, ще з дитячих років вона повинна почувати себе прийнятою, щоб в подальшому змогла само актуалізуватися [29].

Самооцінка складна та багатогранна, як психологічний феномен, що доводиться наявністю до неї різних підходів до розуміння сутності. В самооцінці органічно взаємопов'язані два аспекти - процесуальний та структурний. Подвійна природа самооцінки відображена у визначеннях, які даються їй у

психологічній літературі: вони або відновлюють її операційні характеристики, фіксуючи те, як людина само оцінює себе, або виділяють її як показник особистісного становлення [32].

З одного боку, самооцінка розуміється як найважливіше утворення особистості, яке безпосередньо бере участь у регуляції поведінки і діяльності людини. Як автономна характеристика людини, її стрижневий компонент, що формується завдяки активній участі самої особистості, та відображає його внутрішній світ якісну своєрідність. В основі самооцінки лежать цінності [29].

Дослідники вважають, що формування самооцінки в більшій мірі залежить від сім'ї. Через недостачу уваги та любові з боку батьків, у дитини може початися дефіцит само ставлення, що може перейти навіть у неприйняття себе. Також до факторів які впливають на самооцінку, можна віднести зацікавленість дорослих у справах дитини, стиль виховання, з боку батьків, та ставлення педагогів, успішність у навчанні, спілкування з однокласниками, з боку школи. Коли батьки демонструють свою неприязнь та умовне прийняття, це становиться поштовхом до розвитку безпорадного та ослабленого «Я», яке демонструється як грандіозне «Я». У такому випадку, реальне «Я» може відчувати необхідність бути прийнятим, а позитивна самооцінка утворюється шляхом спеціальних маневрів, таких як, приховання правди, відповідальність за свої вчинки перекладуть на інших, думають про обвинувачення, які можуть на них «повісити» та продумують наперед самовираження своїх вчинків [29].

Батьківська монополія спілкування з дитиною, самосвідомість якої тільки починає формуватися, призводить до того, що їхнє ставлення до них є визначальним у формуванні змістовної основи її Я-концепції.

Самооцінка показує ступінь самоповаги, почуття власної гідності та позитивне ставлення до всього, що є частиною сфери його «Я». Тому низька самооцінка пов'язана із не прийняттям себе, самозаперечennям та негативним

ставленням до власної особистості. Самооцінка також проявляється у свідомих судженнях людей, у яких намагаються визначити власну високу значимість.

Самооцінка - це цінність і значимість, яку людина визнає за собою в цілому та за певними аспектами своєї особистості, поведінки, діяльності та спілкування, відіграє важливу особистісно-формуючу роль і є одним із центральних компонентів Я-концепції, до складу якої входить система особистісних смислів , почуттів, установок та цінностей. У той же час вона є складною психічною формою внутрішнього світу людини і визначає характер само відносини, ступінь самоповаги, рівень домагань та прийняття чи неприйняття цінності для себе. Воно виконує регулятивну, захисну і навіть терапевтичну функцію і може мати різні рівні свідомості та адекватності [15].

Для формування адекватної самооцінки важливі три моменти. По-перше, основну роль у його формуванні відіграє порівняння образу реального «Я» з образом ідеального «Я», тобто з уявленням про те, яким людина хоче бути. По-друге, важливий фактор формування самооцінки пов'язаний з інтеріоризацією індивідом своїх соціальних реакцій. Це означає, що людина схильна судити про себе так, як про неї судять інші. По-третє, особа оцінює успішність свого поведінкового вираження за форматом своєї ідентичності [15]. За результатами експериментальних досліджень видно, що люди все ж спроможні адекватно оцінювати власні якості та здібності. Аналітична самооцінка – це схема само ставлення, яка підсумовує минулий досвід людини та організовують нову інформацію про певний аспект особистості. Експериментально доведено, що самооцінка відкрито чи приховано присутня в будь-якому самописі. Будь-яка спроба описати себе містить елемент оцінки, що функціонує відповідно до загальноприйнятих норм, а саме уявлення про ступінь домагань.

На думку Р. Бернса, самооцінка не є постійною величиною і змінюється залежно обставин. Джерелом оцінного значення, у якому індивіди по-різному

сприймають себе, є соціокультурна середовище, де ці уявлення нормативно закріплені в лінгвістичному сенсі [9].

Особливо важливим віком у розвитку самосприйняття і самооцінки є юнацький вік, коли процес самосприйняття найінтенсивніший. Самооцінка юнаків сильно залежить від оцінок їх референтних однолітків, і юнаки надають більшого значення самооцінці, ніж оцінкам інших людей. Хоча значення оцінок однолітків залишається незмінним, самооцінка дедалі більше переважає як регулятор поведінки.

1.3 Характер зв'язку самооцінки зі стратегіями поведінки особистості в конфлікті.

Відомо, що конфлікти мають психологічну складову, засновану на внутрішньому житті і особливості соціальних відносин. Дослідження соціальних процесів у суспільстві показують, що конфлікт є однією з найважливіших соціальних проблем. Серед фахівців у галузі конфліктології немає єдиної думки про те, що це таке. Це, зокрема обумовлено складністю самого явища конфлікту, і навіть нечітким розумінням його причин [14].

Соціологія та психологія описують конфлікт та поведінку людини в ньому, виходячи з двох основних теоретичних позицій. Згідно з першою, конфлікт - це окремий випадок соціальної ситуації з власними нормативними законами розвитку. Роботи в цій галузі розвивають ідею К. Левіна про те, що поведінка визначається не звичайними факторами навколишнього середовища, а суб'єктивним відображенням та психічним виразом емоційних переживань та відносин. Другий напрямок досліджень конфліктної поведінки заснований на визнанні особистості та індивідуальності як основні причини конфлікту [36].

Очевидно, що ці два способи опису конфліктної поведінки не суперечать один одному, а доповнюють. Оскільки у вигляді ієрархічно організованої

системи мотивації та бажань та набору психологічних захистів, вони можуть розкрити зміст загальних механізмів формування та розвитку конфлікту, які, з одного боку, формуються в результаті вродженого соціального розвитку, а з іншого боку, мають для особистості конфліктне значення, та які можуть визначати суб'єктивне ставлення людини [12].

Висновки за результатами емпіричного дослідження показало, що:

1) Більшість досліджуваних людей мають адекватну та тенденцію до завищеної самооцінки.

2) Компроміс є переважною стратегією поведінки у конфлікті. Поступається компромісу, але також набирає високі бали, пристосування, яка є поведінковою стратегією в конфлікті. Третьою за сумою балів є поведінкова стратегія суперництва та уникнення. Найнижчий бал був зафіксований для стратегії поведінки у конфлікті – співпраця.

3) Кореляція між самооцінкою та стратегіями поведінки у конфлікті показала, що ті, хто обирає стратегії суперництва та пристосування, схильні завищувати свою самооцінку, у той час як ті, хто обирає такі стратегії поведінки у конфлікті, як компроміс, уникнення та співробітництво, мають адекватний рівень самооцінки.

4) Статистична обробка з використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона (rho) показала, що поведінкова стратегія «суперництво» у конфліктних ситуаціях має тенденцію до завищення самооцінки і прямо корелює з нею, тоді як вона негативно корелює зі стратегією «пристосування». Це, ймовірно, вказує на те, що люди, які найчастіше використовують «суперництво» як стиль конфронтаційної поведінки та чия самооцінка має тенденцію до завищення, не обирають стратегію «пристосування» для вирішення конфліктних ситуацій.

Отже, гіпотеза у тому, що висока самооцінка визначає вибір стилю поведінки у конфліктних ситуаціях, тобто, висока самооцінка прямо корелює із вибором конфліктних стратегій, вкладених у протидію, і негативно корелює зі

стратегіями пристосування, підтвердилася. Також емпірично встановлено відмінності у використанні стратегій поведінки у конфлікті людьми з різним рівнем самооцінки. Отримані результати можуть бути використані в психокорекційній роботі, спрямованій на зниження гостроти суперечностей, що виникають, і оптимізацію умов для особистісного розвитку молодих людей.

Коло питань, що розкривають взаємозв'язок конфліктної поведінки та самооцінки, також корисне психологам під час проведення психологічного консультування.

Таким чином, видно, що питання самооцінки та стратегії поведінки особистості в конфлікті залишаються актуальними в світі, що змінюється, і кожне з цих питань можна розглядати як перспективу для подальших наукових досліджень у майбутньому.

Висновки до розділу 1

1. Етимологія слова конфлікт походить від латинського слова "conflictus" - зіткнення. Конфлікт часто розуміється як форма людської взаємодії, заснована на різноманітних усвідомлених протиріччях між людьми, реальних чи ілюзорних, об'єктивних чи суб'єктивних, у різному ступені усвідомлення суперечностей між особами, які вирішуються на емоційному рівні. Конфліктна поведінка в психології вивчається багатьма вченими, як: Петрінко В.С.; Матвійчук Т. Ф.; Долинська Л.В.; Матяш-Заяц Л.П. та іншими.

2. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації за К. Томас бувають : конкуренції або суперництва, уникання обо ухиляння, пристосування або поступливості, співробітництва, компроміс.

3. Самооцінка - це особистісне утворення, яке відіграє важливу роль в регуляції поведінки та діяльності людини, центральний компонент, який утворюється при активній участі людини, та показує якісну своєрідність

внутрішнього світу особистості. У людей може бути самооцінка, як завищена, так і занижена.

4. Висока самооцінка визначає вибір стилю поведінки у конфліктних ситуаціях, тобто, висока самооцінка прямо корелює із вибором конфліктних стратегій, вкладених у протидію, і негативно корелює зі стратегіями пристосування, підтвердилася. Також емпірично встановлено відмінності у використанні стратегій поведінки у конфлікті людьми з різним рівнем самооцінки. Отримані результати можуть бути використані в психокорекційній роботі, спрямованій на зниження гостроти суперечностей, що виникають, і оптимізацію умов для особистісного розвитку молодих людей.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЮНАКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ САМООЦІНКИ

2.1. Методичне забезпечення дослідження стратегій поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

У сучасній психології для отримання результатів поведінки особистості в конфлікті використовується ряд методів. Одним із таких методів, який я використала при написанні своєї дипломної роботи, є тест-опитувальник "Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації" відомих психологів К. Томаса та Р. Кілмана. Основна ідея психолога, полягала в тому, що не обов'язково уникати чи вирішувати конфлікт за будь-яку ціну, головне - вміти керувати конфліктом належним чином. Його ідеї підтримав Р. Кілманн, який разом із К. Томасом запропонував двомірну модель управління конфліктними ситуаціями. Цей вимір ґрунтувався, з одного боку, на індивідуальній поведінці, що складається з уваги та турботи про інших, а з іншого боку, на відстоюванні власних інтересів та ігноруванні думки інших.

К. Томас вважає цю двомірну модель основною для пояснення типу поведінки людей в конфліктних ситуаціях. На його думку, основними рисами цієї моделі є «співпраця», яка спрямована на підтвердження своєї турботи та уваги до інших, і напористість, яка характеризується зосередженням на власних інтересах.

К. Томас і Р. Кілманн класифікували поведінку в конфліктних ситуаціях на п'ять типів, які вони позначили як «співробітництво» та «напористість» відповідно до своєї двомірної моделі. Перший тип - конкуренція, що характеризується спробами досягнення власних цілей без урахування інтересів інших. Другий тип - компроміс, який проявляється у пошуку компромісних рішень з іншими, знаходженні взаємних рішень проблем так, щоб усі відчували себе комфортно, та усунення протиріч, що виникають між людьми. Третій тип -

уникнення, характеризується повним ухиленням від конфліктів, відсутністю співробітництва та прагнення до досягнення своїх цілей та планів. Четвертий тип - співробітництво, характеризується тим, що це учасники конфліктної ситуації знаходять альтернативи задоволення своїх інтересів, і п'ятий тип - пристосування, у якому власні інтереси повністю приносяться в жертву заради блага інших.

У опитувальнику К. Томаса та Р. Кілманна представлено 12 тверджень, що представляють кожен тип поведінки особистості під час вирішення конфліктних ситуацій, і ці твердження зведено у 30 пар. Завдання випробуваного - вибрати те з двох суджень, яке здається більш властивим для них.

Відповіді на тест записуються до бланку відповідей, після чого результати підраховуються відповідно до ключа до тесту. Якщо відповідь збігається із твердженням у ключі, то за цю відповідь нараховується 1 бал; якщо відповідь не збігається, нараховується 0 балів. Потім підраховуються бали з кожної шкалою, яка кількісно оцінює певний тип поведінки, тобто: конкуренцію, співробітництво, компроміс, пристосування та уникнення. Шкала з найбільшою кількістю балів відповідає типу поведінки, який випробуваний, швидше за все, продемонструє у конфліктній ситуації.

Інтерпретація результатів тесту:

Стиль поведінки, який набрав найбільшу кількість балів за шкалою, вважається домінуючим. Зрештою, люди не завжди використовують у своєму житті виключно один стиль поведінки, що корисно, але кожна людина має домінуючий стиль, який він найчастіше використовує у своєму житті.

- ✓ Стиль суперництво. У кількох посібниках цей стиль також називається конкуренція. Він характеризується досягненням своїх цілей без огляду на інших. Люди з цим стилем динамічні та зосереджені на власних здібностях та ідеалах. Ці люди також авторитарні за своєю природою, швидко приймають рішення. Цей стиль може бути корисним для менеджерів у

кризових ситуаціях, коли рішення потрібно приймати швидко, а інші переймаються.

- ✓ Стиль уникнення або ухиляння. Цей стиль характеризується поведінкою у конфліктних ситуаціях, що прямо уникає конфронтації. Ця особистість не захищає власні інтереси, уникає прямої взаємодії та не співпрацює з іншими для вирішення конфліктів. Цей стиль корисний, коли конфлікт потрібно відкласти, щоб зібрати докази, коли конфліктна ситуація дуже гаряча і її потрібно згладити, або коли людина вирішує, що інша особа має більше шансів вирішити проблему.
- ✓ Стиль пристосування або поступливості. Для цього стилю характерна відмова від власних інтересів, робота з іншою людиною та зустріч з іншою людиною на півдорозі. Такий підхід доречний, коли результат конфлікту не важливий для вас, а більш важливий і цінний для іншої сторони. Цей стиль має багато спільного зі стилем уникнення, але головна відмінність полягає в тому, що він працює з іншою стороною, щоб вирішити конфліктну ситуацію, а не уникає самого конфлікту [13]. Цей стиль не рекомендується керівникам, оскільки вони можуть бути не в змозі ефективно керувати своїми підлеглими.
- ✓ Стиль співпраці. Цей стиль відрізняється від інших тим, що людина активно працює над вирішенням проблем, намагаючись максимально задовольнити власні інтереси, водночас турбуючись і думаючи про інтереси іншої сторони. Хоча вважається, що цей метод потребує великих зусиль і роботи з обох сторін, він є позитивним для сторін конфліктної взаємодії, оскільки дозволяє обом сторонам визначити та врахувати свої інтереси. Такий стиль підійде тим, кому необхідно зберегти довгострокові і добрі відносини.
- ✓ Компромісний стиль. Цей стиль характеризується прагненням до взаємного балансу інтересів і поступок. Це означає, що учасники

конфліктної взаємодії погоджуються на часткове задоволення своїх інтересів, щоб зберегти стосунки один з одним і заради взаєморозуміння хоча б частково зберегти свої інтереси [15]. Цей стиль відрізняється від співпраці тим, що вимагає трохи менше зусиль, оскільки обидві сторони вирішують лише ті питання, які вважають за потрібне.

Самооцінка в психології визначається як оцінка людиною самого себе, своїх якостей, недоліків і достоїнств, а також своєї особистості в навколишньому суспільстві.

Психологічні тести на визначення ступеня самооцінки покликані виявити об'єктивний ступінь самооцінки особистості в цілому. В даний час існує багато методів корекції самооцінки, але для того, щоб за допомогою цих методів змінити образ людини, спочатку необхідно визначити, який у людини рівень самооцінки.

«Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальова — методика, для визначення рівня самооцінки людини; він складається з 32 пунктів і вимагає від людини висловити своє ставлення шляхом вибору варіантів.

Вперше він був опублікований у книзі С. Ковальова «Підготовка старшокласників до сімейного життя» в 1991 році, і з тих пір використовується для вимірювання самооцінки у людей, починаючи від учнів початкових класів і закінчуючи людьми похилого віку. Ковальов Сергій Вікторович - відомий російський психолог і психотерапевт, автор тесту самооцінки. Він є автором понад 35 книг з психології, нейропрограмування та нейротрансформінгу.

Тест Ковальова рекомендується всім, хто має проблеми з самооцінкою, а також тим, хто хоче вдосконалюватися та розвиватися, щоб почати боротися зі своїми недоліками, підвищити ефективність і уникнути проблем у соціальних стосунках.

Тест на самооцінку простий, зрозумілий і не займає багато часу; Ви можете прийняти його приблизно за 5-10 хвилин. Рекомендується проходити його, коли ви спокійні, щоб ви могли якомога точніше відповісти на запитання. Прочитавши

питання, не потрібно довго думати; просто дайте першу відповідь, яка спадає на думку. У психологічному тесті немає правильних і неправильних відповідей.

Відповіді заносяться в форму і нараховуються бали за ключем тесту. За кожне збіг ключа вам дається певна кількість балів, яку ви повинні підрахувати. Загалом оцінюватиметься 32 судження.

- Якщо респондент набирає від 0 до 25 балів, це свідчить про високу самооцінку. Ці люди вміють спокійно оцінювати себе та свої здібності та адекватно реагувати на зауваження.

- Загальний бал від 26 до 45 вказує на середній рівень самооцінки. Люди на цьому рівні не завжди цінують себе або власні особливості і можуть відчувати дискомфорт у стосунках з іншими.

- Оцінка від 46 до 128 свідчить про низький рівень самооцінки. Ці особи характеризуються сильною сором'язливістю, невпевненістю в собі, часто нездатні відстоювати власні принципи та інтереси, така людина підлаштовується під інших.

За результатами тесту ви можете визначити свій рівень самооцінки:

- Висока самооцінка може вказувати на те, що ви належним чином реагуєте на коментарі на свою адресу, і що ви здатні правильно оцінити власну поведінку, не піддаючись сумнівам.

- Середній рівень самооцінки означає, що ви іноді відчуваєте себе незручно в міжособистісних стосунках, недооцінюєте свої здібності, можливості і себе.

- Низька самооцінка може спонукати людей надмірно реагувати на критику чи думки про них, намагатися відповідати думці інших або бути надмірно сором’язливими.

Люди з низькою самооцінкою відчувають великі труднощі з реалізацією себе в житті і страждають від багатьох комплексів та почуття невпевненості в собі. Психологічні тести можуть допомогти виявити проблеми, пов'язані з

самооцінкою. Це означає, що в майбутньому ці проблеми можна вирішити самостійно або за допомогою психолога.

Варто зазначити, що люди можуть по-різному мислити і визначати свій стан у різних ситуаціях, тому дуже важко чітко визначити рівень самооцінки. Тому під час проходження тесту слід аналізувати лише ті ситуації, які трапляються у повсякденному житті буденно.

За результатами дослідження Кульчицької А. В. та Рабченюка В. та Рабченюка А. Ю. на тему «Психологічні особливості самооцінки як чинника типу поведінки в конфліктних ситуаціях» [27]. було зроблено наступні висновки:

- Люди з адекватною і завищеною самооцінкою рідко використовують у своєму житті такі стилі поведінки, як співробітництво, пристосування, суперництво.

- Найбільш популярним стилем серед людей є компроміс, а уникання та пристосування є не менш поширеними.

2.2. Аналіз результатів дослідження стратегій поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

Дослідження проводилося за допомогою Google – форми, в ньому взяли участь 66 осіб, у тому числі 35 осіб юнацького віку та 31 особа дорослого віку (група порівняння).

При проведенні емпіричного дослідження, було використано психодіагностичні засоби: методика «Діагностика поведінки особистості в конфлікті» К. Н. Томаса, Р. Кілмана; тест-опитувач «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальова.

Спочатку розглянемо результати описової статистики показників стратегій поведінки в конфлікті у осіб різних вікових категорій (див. табл. 2.1.)

Таблиця 2.1.

Описова статистика показників стратегій поведінки в конфлікті у осіб різних вікових періодів

Критерій описової статистики	Назви шкал					
	Стилі поведінки					Самооцінка
	Суперництво	Пристосування	Компроміс	Уникнення	Співпраця	
	Показники всіх респондентів					
Середнє значення	3,3	6,2	7,5	6,3	6,5	54,0
Стандартне відхилення	11,5	3,5	1,6	1,7	1,7	22,8
	Показники осіб юнацького віку					
Середнє значення	3,9	6,2	7,2	6,2	6,4	56,1
Стандартне відхилення	3,7	1,8	2,1	1,9	3,0	25,8
	Показники осіб дорослого віку					
Середнє значення	2,6	6,5	7,9	6,5	6,4	51,7
Стандартне відхилення	3,3	1,5	1,4	17	2,7	19,0

Отриманні результати описової статистики усієї вибірки позують, що більшість респондентів вибирають стиль поведінки в конфлікті – компроміс (7,5), дещо менше використовують – пристосування (6,2), уникнення (6,3), співпраця (6,5). За результатами описової статистики осіб юнацького та дорослого віку, можна помітити, що вони найчастіше обирають такий стиль поведінки, як компроміс (7,2; 7,9), найменше використовують стиль – суперництво (3,9; 2,6).

Таким чином, ми бачимо, що показники різних груп респондентів не мають явної відмінності, що дає нам підставу перевірити відсотковий розподіл цих показників (див. рис. 2.1).

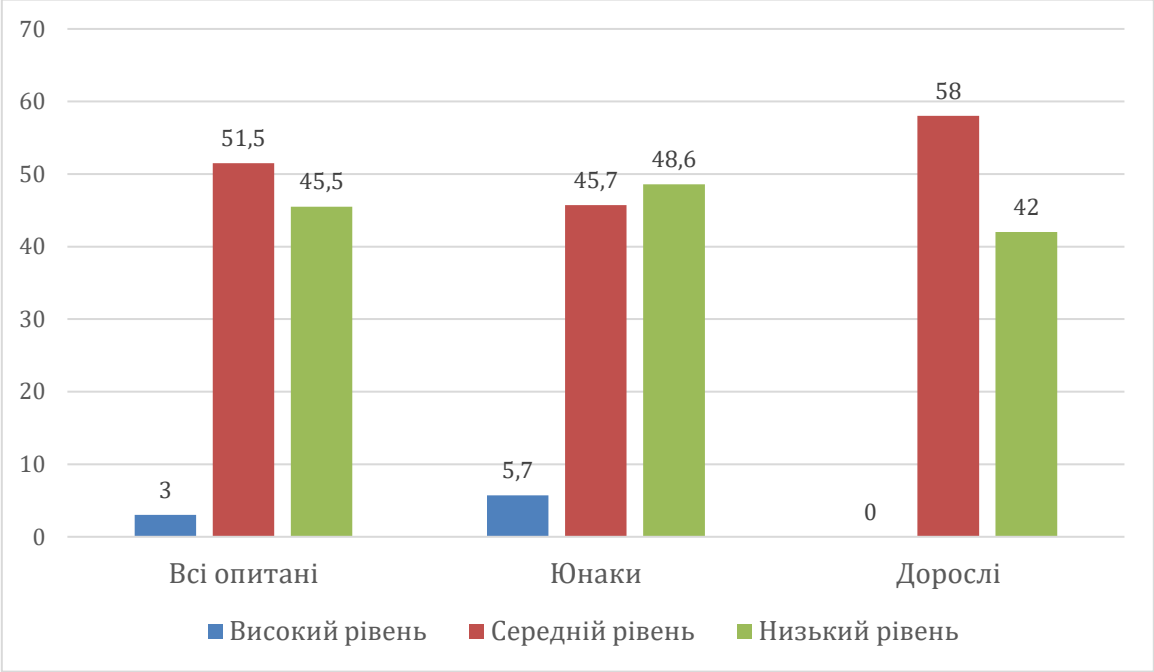

Рис. 2.1. **Відсоткове співвідношення рівнів самооцінки респондентів (%)**

Розглянувши результати дослідження за методикою «Визначення рівня самооцінки» С. В. Ковальова було виявлено, що у осіб, які взяли участь у дослідженні переважає середній рівень самооцінки – у 34 осіб (51,5%). Завищену самооцінку мають 2 особи (3,0%). Занижену самооцінку має 30 осіб (45,5%). Серед осіб юнацького віку, переважає низький рівень самооцінки 17 осіб (48,6%), та майже стільки ж, мають середній рівень (45,7%) самооцінки.

На рисунку 2.2. подано результати відсоткового співвідношення стратегій поведінки в конфлікті у респондентів.

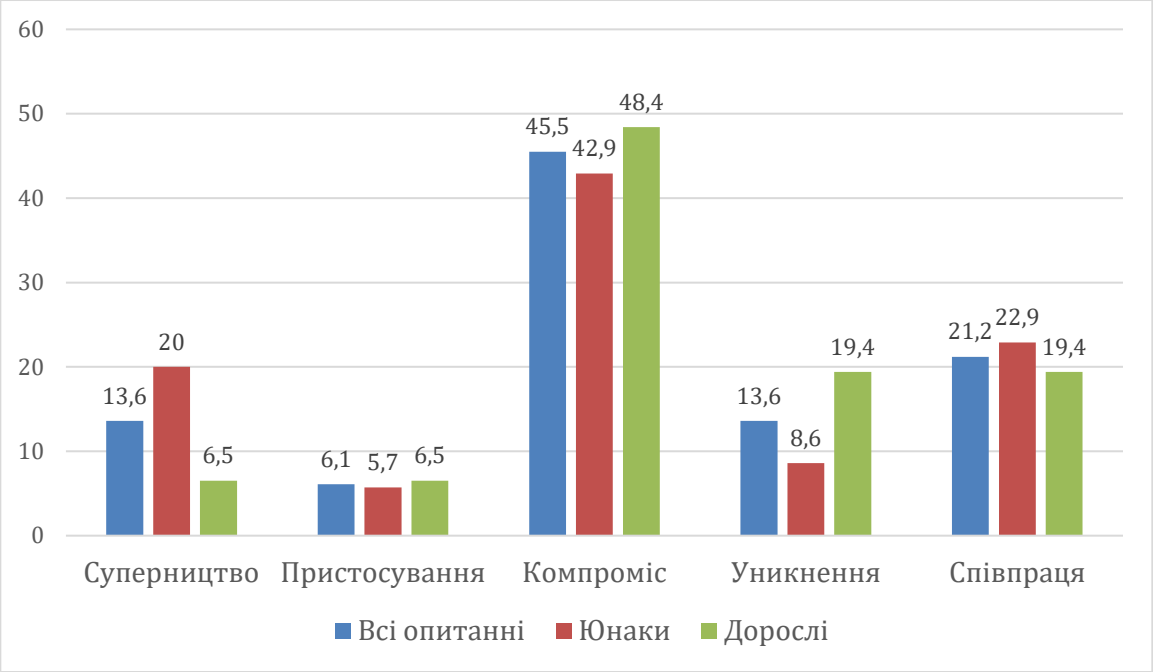

Рис. 2.2. **Відсоткове співвідношення стратегій поведінки в конфлікті у респондентів (%)**

За результатами відсоткового співвідношення показників у осіб юнацького та дорослого віку переважає стиль поведінки в конфліктній ситуації – компроміс (42,9% та 48,4%), а також, бачимо певну тенденцію осіб юнацького віку до співпраці (22,9%) та суперництва (20,0%). Особи дорослого віку, в свою чергу мають більшу тенденцію до співпраці (19,4%) та уникнення (19,4%). Загальна вибірка також показала, що переважно користуються стилем поведінки – компроміс (45,5%), також є певні тенденції до співпраці (21,2%), та дещо нижчі показники до суперництва (13,6%) та уникнення (13,6%). Така стратегія, як пристосування не притаманна в більшій мірі, жодному віковому періоду.

Для перевірки наявності статистично значущих зав'язків між стратегіями поведінки в конфлікті та самооцінкою, ми здійснили кореляційний аналіз за критерієм лінійної кореляції Пірсона (rxy) (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Результати кореляційного аналізу між показниками стратегій поведінки людини у конфлікті (за методикою К.Н.Томаса, Кілмана) і самооцінки (за методикою С. В. Ковальова) (юнацький вік)

	Стать	Вік	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування	Самооцінка
Стать	1							
Вік	0,10	1						
Суперництво	-0,05	-0,05	1					
Співпраця	0,04	-0,33	**-0,52****	1				
Компроміс	-0,04	0,20	**-0,35***	-0,01	1			
Уникнення	0,16	0,01	-0,28	-0,02	0,13	1		
Пристосування	-0,03	0,11	**-0,57****	0,11	-0,28	-0,29	1	
Самооцінка	0,04	-0,20	**0,38***	0,06	**-0,33***	-0,14	-0,22	1

*Примітка * статистично значущі значення на рівні P≤0.05*

*** статистично значущі значення на рівні P≤0.01*

Як можна помітити, присутня кореляція між проявами суперництва та самооцінки. Позитивна кореляція самооцінки та суперництва, тобто, особи з більшим рівнем самооцінки більшою мірою схильні до суперництва, і навпаки, особи з більшими схильностями до суперництва демонструють вищу самооцінку. Також виявлено зворотній зв’язок між стилем поведінки компроміс та самооцінкою, тобто, особи які використовують стиль поведінки компроміс, зазвичай мають тенденцію до заниженої самооцінки.

Як ми бачимо, при використанні стилю суперництво, кореляція з всіма іншими показниками показує від′ємні значення, що вказує на виключення інших стилів поведінки при вирішенні конфлікту.

Результати кореляційного аналізу дорослих сказана в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати кореляційного аналізу між показниками стратегій поведінки людини у конфлікті (за методикою К.Н.Томаса, Кілмана) і самооцінки (за методикою С. В. Ковальова) (дорослі)

	Стать	Вік	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування	Самооцінка
Стать	1							
Вік	-0,02	1						
Суперництво	-0,21	0,03	1					
Співпраця	0,06	-0,10	**-0,56****	1				
Компроміс	0,10	0,18	**-0,41***	0,15	1			
Уникнення	**0,40***	0,20	-0,17	-0,15	0,19	1		
Пристосування	-0,08	-0,20	**-0,57****	0,14	-0,23	**-0,43***	1	
Самооцінка	0,00	0,03	0,12	0,06	-0,13	-0,03	-0,09	1

*Примітка * статистично значущі значення на рівні P≤0.05*

*** статистично значущі значення на рівні P≤0.01*

З таблиці 2.3 бачимо, що у дорослих відсутній кореляційний зв'язок між самооцінкою та стилем поведінки суперництво, на відміну від юнаків. Присутній кореляційний зв'язок у дорослих, між стилем поведінки уникнення та статтю. Чоловіки демонструють вищу схильність до уникання, ніж жінки.

Як ми бачимо, при використанні стилю суперництво, кореляція з співпрацею, компромісом та пристосуванням показує від'ємні значення, що вказує на виключення таких стилів поведінки при вирішенні конфлікту. Особи, які використовують стиль уникнення, зазвичай не використовують такий стиль, як пристосування.

Висновки до розділу 2

1. Переважна кількість осіб (51.5 %) має адекватну самооцінку. Це свідчить про те, що досліджувані правильно співвідносять свої здібності та можливості, досить критично ставляться до себе, намагаються реалістично оцінювати свої

невдачі та успіхи, намагаються ставити перед собою досяжні цілі. Вони також позитивні по відношенню до інших, здатні до саморозкриття та здатні розвивати глибокі міжособистісні стосунки.

2. Переважаючою стратегією поведінки під час конфлікту є компроміс. незначна кількість людей обирає стратегію поведінки в конфлікті – співпрацю, пристосування та уникнення. Найменше використованою стратегією поведінки в конфлікті є суперництво.

3. Позитивна кореляція самооцінки та суперництва, тобто, особи з більшим рівнем самооцінки більшою мірою схильні до суперництва, і навпаки, особи з більшими схильностями до суперництва демонструють вищу самооцінку.

4. Присутній кореляційний зв’язок у дорослих, між стилем поведінки уникнення та статтю. Чоловіки демонструють вищу схильність до уникання, ніж жінки.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЮНАКІВ ІЗ РІЗНИМИ РІВНЯМИ САМООЦІНКИ

3.1 Особливості розвитку адекватного вибору стратегії поведінки в конфлікті.

Однією з сучасних та науковообгрунтованих та провідних методів в психотерапії є когнітивно-поведінкова терапія (КПТ). Її основне завдання полягає в тому, що людина повинна усвідомити, що при психічних розладах та проблемах психологічних може спотворюватися сприйняття реальності (себе, оточуючих та інше), що може призвести до неадекватної поведінки у відповідь на проблеми. Клієнт за допомогою психотерапевта критично переосмислює своє сприйняття до навколишнього світу та свою поведінку. Завдяки спеціалісту людина змінює своє мислення та поведінку, її вчинки стають більш обдуманими, та реалістичними, завдяки чому, покращується емоційний стан особистості, вирішуються міжособистімні конфлікти та проблеми. [34].

Когнітивно-поведінкова терапія базується на довірливих стосунках між клієнтом та психотерапевтом. Під час роботи психолога з людиною, виявляються проблеми які виникли у неї, та спільно намагаються зрозуміти суть її, потім формулюють цілі, після чого знаходять шляхи виходу з проблеми та пацюють над подоланням її. В процесі роботи з клієнтом, психолог активно залучає його до роботи, дає завдання для домашнього вирішення, для того, щоб людина з часом змогла сама вирішувати проблеми та бути самому собі «психотерапевтом». КПТ має багато дієвих технік та втручань, які використовують індивідуально для кожної людини задля досягання терапевтичних результатів.

Сучасні наукові дослідження довели, що когнітивно-поведінкова терапія дає позитивні результати при багатьох психіатричних розладах. Міністерство охорони здоров’я, разом з професійними психотерапевтами та психіатрами, в

своїх протоколах, рекомендують КПТ як одне з «перших утручань» при таких розладах, як депресія, панічний розлад з агорафобією, при різних фобіях, посттравматичному стресовому розладі, розладах харчової поведінки, обсесивно-коспульсивному розладі, а також завдає великий позитивний вплив при залежності або проблемах з зловживанням різних психоактивних речовин.

Когнітивно-поведінкову терапію також активно використовується при лікуванні хронічного болю, розладів сну, проблем з надмірною вагою та інші проблеми.

Також, важливе місце когнітивно-поведінкова терапія займає в психічному здоров'ї дітей та підлітків, так як його використовують як основний метод терапії емоційних розладів та поведінки.

В сьогоденні КПТ застосовують у багатьох форматах, таких як, в групових роботах, індивідуально та сімейно. Також, що не мало важливо, когнітивно-поведінкову терапію можна зустріти у вигляді відео, книг та онлайн програм. Модель КПТ-коучінгу розроблялася так само.

Методи поведінкової терапії:

- Систематична десенситизація. Заснована на поведінковому принципі проти обумовлення. Цей принцип стверджує, що людина може подолати дезадаптивне поведінку, шляхом поступового викликання ситуації, як навіює страх та утворення психологічного стану, який буде його гальмувати. Спочатку людину розслабляють, та доводять до релаксації, після чого роблять ситуацію, при якій клієнт може відчувати страх. Дана реакція потім гальмується за рахунок релаксації.
- Виникнення стимулів, що викликають тривогу. Цей метод припускає, що якщо людина буде уникати ситуації, які викликають у неї тривогу, то це підкріплює тривогу шляхом обумовлення. Виходячи з цього, якщо клієнтові не дозволяти уникати таких ситуацій, то це може призвести до обумовленої поведінки уникнення. Даний метод стверджує, що потрібно, щоб клієнт уявив,

або краще зіткнувся з ситуацією, яка викликає страх, при чому не застосовують ніяких розслаблюючих вправ, людина повинна пережити свій страх, який з часом почне слабшати. Успіх даної методики залежить від того, чи зможе людина у ситуаціях, коли відчуває страх, знайти сили заспокоїтися та навчиться управляти своїм страхом.

- Виникнення імпульсів шляхом «вибух». При цій методиці клієнту пропонують уявити не тільки ситуацію, яка викликає у неї страх, а ще гіршу. Як для прикладу, людина, яка боїться павуків, не тільки уявити самого павука, а й те, як він тримає його в руках та повзе по тілу. Як правило даний метод найкраще працює при специфічних фобіях.
- Поступова дія стимулів. В даному методі, клієнту пропонують поступово приближуватися до ситуації яка викликає у неї страх. Наприклад, людина боїться розповідати щось на всю аудиторію. Для цього психолог разом з клієнтом розробляють такі собі сходинки, що потрібно зробити перш ніж виступити з промовою на загал. Для початку розповісти промову двом-трьом людям, потім поступово збільшувати кількість людей.
- Моделювання з участю в процедурі. Цей метод полягає в навчанні новій поведінці шляхом спостереження, при цьому нічого не роблячи та без прямого зовнішнього підкріплення.
- Навчання впевненості в собі і своїх здібностях. Даний метод базується на судженні людини про себе, вона повинна бути впевненою в собі, мати гарну думку про себе, знати, що вона думає правильно. Людину навчають як вести себе в суспільстві, а саме впевненості в собі, вміти адекватно реагувати на різні ситуації які виникають, як правильно висловлювати свою думку, та досягати мети.
- Позитивне підкріплення. «Якщо за поведінковою реакцією слідує позитивне підкріплення вона посилюється і з'являється більш часто» [16].

3.2. Програма розвитку поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

Тема: розвиток адекватного вибору стратегій поведінки в конфлікті.

Мета: розвиток поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки.

Завдання:

- Привернення уваги учасників до запропонованої теми, демонстрація її актуальності;
- Отримати знання щодо поняття «конфлікт», які є різновиди поведінки в конфліктній ситуації;
- Розвиток поведінки в конфлікті юнаків з різними рівнями самооцінки.

Цільова група: особи юнацького віку.

Кількість учасників: 10 осіб.

Тривалість: 10 зустрічей по 80 хвилин.

Методи, техніки, форми роботи: дискусії, робота в групах, презентації, кейси, мозковий штурм.

Вимоги до простору\приміщення: просторе приміщення близько 25 кв. м, кількість місць для сидіння – по кількості учасників, основна площа кімнати вільна від меблів, три стола, облаштований фліп-чарт та мільтимедійне обладнання.

План-схема проведення тренінгу

Заняття 1.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	10 хв

2. Представлення психолога, ознайомлення з темою	Інф. повідомлення	-	10 хв
3. Вправа 1. «Поняття конфлікт»	Мозковий штурм	фліп-чарт, папір, маркери	15 хв
4. Енерджайзер. «Знайди свою пару»	Розминка	стікери на яких написані назви тварин (у 2-х екземплярах)	10 хв
5.Вправа 2. «Я-ти-він»	Робота з ситуаціями	ручки, планшетки, аркуші паперу	30 хв
6. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 2.

Вправа	**Форма роботи**	**Матеріали**	**Час**
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2. Вправа 1. «Функції конфлікту»	Робота в групах	ручки, планшетки, аркуші паперу	30 хв
3. Вправа 2. «Поняття конфлікт»	Мозковий штурм	фліп-чарт, папір, маркери	15 хв
4. Вправа 3. Аналіз казки «Два цапи»	Робота з ситуаціями	роздрукований текст казки	20хв
5. Вправа 4. «Дерево зворотного зв’язку»	Робота в групах	ватман з намальованим	10 хв

		деревом, стікери та кулькові ручки	

Заняття 3.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2. Інформаційний блок «Що таке конфлікт?»	Презентація	комп'ютер, проектор, паперова версія презентації	25 хв.
3. Вправа 1 «Що підштовхує Вас до конфлікту?»	Індивідуальна робота, обговорення	ватман, стікери, кулькові ручки	30 хв
4. Вправа 2 «Рефлексія»	Обговорення	-	15хв
5. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 4.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2.Вправа 1. «Стратегії поведінки у конфлікті»	Робота в мірі групах	фліп-чарт	25 хв
3. Вправа 2. Інформаційний блок	Інф. повідомлення	комп'ютер, проектор, паперова версія презентації	25 хв
4.Вправа 3. «Асертивна реакція»	Робота в групах	ручки, планшетки, аркуші паперу.	20 хв

5. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 5.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2.Вправа 1. «Знайти шлях»	Робота в групах	ручки, планшетки, аркуші паперу, роздруківки шаблонів.	30 хв
3. Вправа 2. Інформаційний блок. «Медіація як ефективний вихід з конфлікту»	Інф. повідомлення	комп'ютер, проектор, паперова версія презентації.	20 хв
4. Вправа 3. «Внутрішня готовність»	Індивідуальна робота	ручки, планшетки, бланки	15 хв
5. Вправа 4. "Абракадабра"	Релаксація	-	10 хв
6. Вправа 3 «Усі ми – різні»	Індивідуальна робота	Фліп-чарт, папір, маркери, стікери, кулькові ручки	15 хв

Заняття 6.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв

2. Інформаційний блок	Презентація	комп'ютер, проектор, паперова версія презентації	15 хв
2. Інформаційний блок «Що таке самооцінка?»	Презентація	Комп'ютер, проектор, паперова версія презентації	25 хв.
3. Вправа 1 «Що я даю людям і чого від них чекаю?»	Індивідуальна робота, обговорення	Папір А4, кулькові ручки	20 хв
4. Вправа 2 «Комплімент»	Робота з колом учасників, обговорення	Іграшка	10хв
5. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 7.

Вправа	**Форма роботи**	**Матеріали**	**Час**
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2. Вправа 1 «Репортрет»	Робота в групах, обговорення	Папір А4, кулькові ручки	20 хв.
3. Вправа 2 «Закінчіть фразу»	Робота з колом учасників	-	20 хв

4. Вправа 3 «Поважний стілець»	Робота з колом учасників, обговорення	-	15 хв
5. Релаксація	Індивідуальна робота	Музика на комп'ютері	15 хв
6. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 8.

Вправа	**Форма роботи**	**Матеріали**	**Час**
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2.Вправа 1 «Подолання невдачі»	Робота в групах	-	15 хв
3.Вправа 2. «Крок вперед-звір, крок назад-людина» з елементами танцювальної терапії	Розминка	Комп'ютер, колонки	20 хв
4.Вправа 3. «Ми всі різні»	Індивідуальна робота	ручки, листочки паперу	20 хв
5. Вправа 4. «Дій!»	Індивідуальна робота, обговорення	ручки, аркуш паперу.	15 хв
6. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 9.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв
2.Вправа 1. Інфотраційний блок. «Правила, як стати упевненою в собі»	Інф. повідомлення	комп'ютер, проектор, паперова версія презентації	20 хв
3.Вправа 2. «Маленькі добрі справи»	Мозковий штурм	-	15 хв
4. Вправа 3. «Збери фразу»	Розминка	папірці з написаним текстом — відомі фрази і вирази	10 хв
5. Вправа 4. "Маски настроїв"	Рольова гра	картки з написами настрою	25 хв
6. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 10.

Вправа	Форма роботи	Матеріали	Час
1. «Ритуал привітання»	Робота з колом учасників	-	5 хв

2. Вправа 1. Інформаційний блок «Психологічна рівновага і самооцінка»	Інф. повідомлення	комп'ютер, проектор, паперова версія презентації	20 хв
3. Вправа 2. «Сурдопереклад»	Розминка	папірці з написаним текстом — різні прості віршики	10 хв
4. Вправа 3. «За що я ціную себе та інших людей»	Індивідуальна робота, обговорення	Ручка та аркуші паперу	15 хв
5. Вправа 4. «Зворотній зв'язок»	Робота з колом учасників	-	15 хв
6. «Ритуал прощання»	Робота з колом учасників	стікери, кулькові ручки	5 хв

Заняття 1.

Мета: познайомити учасників один з одним, установлення правил, які буде притримуватися група, виявлення очікування від програми учасників.

Вправа 1. «Ритуал привітання» (10 хв)

Мета: привітати учасників тренінгу, позитивно налаштуватися до заняття, подолати страх висловлювати свої думки перед іншими.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. Представлення психолога та ознайомлення з темою (10 хв)

Вправа 3. Мозковий штурм «Поняття конфлікт» (15 хв)

Мета: визначити, що учасники знають про поняття конфлікт та стратегії поведінки в конфлікті.

Хід виконання: учасникам пропонується сказати, що на їх думку означає поняття конфлікт, які стратегії вирішення конфлікту вони знають. Психолог записує відповіді на фліп-чарті. Групове обговорення визначених понять.

Вправа 4. Розминка: «Знайди свою пару» [16].

Мета: порухатися тілом і посміятися.

Матеріали: Стікери з назвами тварин (2 аркуші).

Хід виконання: 1. Підрахувати кількість учасників

2. Розділіть кількість учасників на 2, щоб визначити необхідну кількість тварин

3. Для кожної тварини напишіть її назву на двох аркушах паперу.

4. Роздайте їх учасникам і попросіть нікому не показувати.

5. Нехай усі починають рухатися кімнатою. 6.

6. Учасники закривають очі руками, видають тваринні звуки та намагаються знайти пару.

Вправа 5. Вправа «Я-ти-він» (30 хв) [37].

Мета: зрозуміти стереотипну природу соціального пізнання як генератора конфліктів.

Матеріали: ручка, планшет, папір із завданнями та зразками**.**

Інструкції. Бертран Рассел — це той, хто описав влучну метафору схильності людської психіки змінювати світ навколо нас відповідно до близькості сприйняття: «Я наполегливий, ти — упертий, він — упертий». Найближча сутність, яку ми сприймаємо, – це ми самі, наступний рівень – це людина, з якою ми безпосередньо спілкуємося, а найвіддаленіші – ті, хто безпосередньо не присутній у процесі спілкування з нами. Перефразуйте твердження за зразком.

Хід виконання: роздайте аркуш із завданнями кожному учаснику. Результати виставляються по черзі по колу, інші учасники мають право доповнити, допомогти або надати власні відповіді. Питання для обговорення: 1. Чи може

неправильне тлумачення ситуації призвести до конфлікту? Як би ти впорався з цим? Робочий аркуш Варіант 1: - Я не дуже добре танцюю. Я оптиміст. Я оптиміст. Зазвичай я дотримуюся думки більшості. Я маю уяву. Ви можете... Він...

Вправа 6. «Дерево зворотного зв'язку» (10 хв)

Мета: отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу.

Матеріали: ватман з намальованим деревом, стікери та кулькові ручки.

Хід виконання: учасники на стікерах пишуть відповідь на наступне питання: «На вашу думку чим сьогоднішнє заняття було корисним для вас, які були інсайти та чому сьогоднішнє заняття було корисним для нашої подальшої роботи?» після цього учасники клеять ці стікери на ватман. Всі бажаючі можуть перечитати стікери один одного.

Заняття 2.

Мета: ознайомитися з поняттям конфлікту та його причинами.

Вправа 1. «Ритуал привітання» (5 хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. «Функції конфлікту» (30 хв) [37].

Мета: проаналізувати функціональне різноманіття конфліктів і розвинути навички аналізу конфліктних ситуацій з різних точок зору.

Матеріали: ручка, планшет, чистий папір.

Хід роботи: 1) Тренер дає всім учасникам завдання: «Опиши конфліктну ситуацію з книги, фільму чи невеликої бесіди, в якій ти ніколи не був залучений». Потім тренер збирає всі описи і випадковим чином роздає їх усім учасникам кола, попереджаючи їх замінити опис, якщо вони раптом отримають свою версію. Завдання кожного, хто отримує опис, полягає в тому, щоб знайти негативні

наслідки конфлікту; завдання наступного в колі — знайти конструктивні ознаки конфлікту. Група може допомогти в цьому.

2) На другому етапі учасники описують конфлікт, у якому вони брали безпосередню участь або були свідками, використовуючи вже відомий їм алгоритм. Тренер збирає описи та випадковим чином роздає їх усім у колі, готуючи їх до опису негативних результатів конфлікту на аркуші та пропонуючи їм спонтанно описати можливі позитивні результати. Питання для обговорення: Наприкінці кожен учасник повинен висловитися про негативні та позитивні риси, реальний чи гіпотетичний приклад конфлікту був складнішим, що він/вона відчував, аналізуючи реальний приклад, чи міг він/вона побачити нові аспекти його/її ситуації тощо.

Вправа 3. Інформаційний блок «Поняття конфлікт» (15 хв)

Мета: згадати, що таке конфлікт, ознайомити з стратегіями та функціями в конфлікті.

Матеріали: фліп-чарт, папір, маркери

Вправа 4. Аналіз казки «Два цапи» (20хв)

Мета: навчання виявляти причини виникнення конфліктів.

Матеріали: роздрукований текст казки.

Хід виконання: прослухавши казку потрібно визначити яка причина спровокувала виникнення конфлікту та знайти аналогію зі схожим конфліктом у своєму житті, привести приклад. Також потрібно відповісти на питання: «Якими способами можна було б уникнути конфлікту?»

Вправа 5. «Дерево зворотного зв’язку» (10 хв)

Мета: отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу.

Матеріали: ватман з намальованим деревом, стікери та кулькові ручки.

Хід виконання: учасники на стікерах пишуть відповідь на наступне питання: «На вашу думку чим сьогоднішнє заняття було корисним для вас, які були інсайти та чому сьогоднішнє заняття було корисним для нашої подальшої

роботи?» після цього учасники клеять ці стікери на ватман. Всі бажаючі можуть перечитати стікери один одного.

Заняття 3.

Мета: формування навичок модифікації стратегії дій у конфліктних ситуаціях залежно від зовнішніх умов.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. Інформаційний блок «Що таке конфлікт?» (25 хв)

Мета: нагадати учасникам що таке конфлікт, стратегії та функції поведінки в конфліктній ситуації.

Вправа 3. «Що спонукає вас до конфлікту?» (30 хв)

Мета: дослідити причини конфліктів у повсякденному житті.

Матеріали: папір, листочки, кулькова ручка.

Хід виконання: учасники пишуть на липких папірцях, що викликає конфлікти в їхньому повсякденному житті. Потім вони приклеюють усі причини, написані на листочках, на фліпчарт. Потім кожна особа в групі ставить «+» поруч із причиною, яка стосується її. Таким чином група може визначити, які причини конфліктів у їхньому повсякденному житті пов’язані одна з одною, проаналізувати найбільш важливі з них разом як група, проаналізувати причини та обговорити шляхи їх запобігання.

Вправа 4: Рефлексія (15 хв)

Мета: Отримати зворотний зв'язок на сесії.

Хід виконання: Учасники по черзі відповідають на такі запитання: «Наскільки корисним було сьогоднішнє заняття, що вам у ньому сподобалося, що для вас було корисним?», а потім передайте слово іншому учаснику та похваліть його.

Вправа 5: «Ритуал прощання» (5 хв)

Мета: створити позитивну та довірливу атмосферу в групі шляхом позитивної оцінки кожного учасника групи.

Хід виконання: в кінці кожен учасник пише на аркуші паперу побажання і передає своєму сусіду.

Заняття 4.

Мета: поглибити знання про конфлікт та алгоритм правильної поведінки в конфлікті.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: кожен учасник групи вітає іншого по-своєму, і кожен повторює вітання. Привітання може бути вербальним і невербальним.

Вправа 2. «Стратегії поведінки у конфлікті» (25 хв) [37].

Мета: формувати вміння змінювати стратегію дій під час конфлікту у відповідь на зовнішні умови.

Матеріали: фліпчарт.

Інструкції: Кеннет В. Томас і Ральф Г. Кілман визначили п’ять основних стратегій людської поведінки в конфлікті: доводити власну правоту незважаючи ні на що, відмовитися від власних аргументів і участі в конфлікті, відмовитися від частини своїх аргументів, якщо інша сторона також переконані, працюють на спільне благо або навіть співпрацюють (рис. 3). Давайте тепер розберемо, в яких випадках ці стратегії доречні. Рисунок 3: Стратегії дій у конфлікті

Хід виконання: 1. Учасники в міні-групах припускають певний конфлікт, аналізують, які стратегії в цьому конфлікті обрала інша сторона, та намагаються самостійно чи з тренером зрозуміти, як змінити стратегію поведінки. в тому конфлікті. 2. На другому етапі учасники демонструють модифікований варіант

конфлікту. Решта групи має визначити представлену стратегію або стратегії або 12 і висловити свою думку щодо того, чи підходить вибір цієї стратегії для конфлікту.3. Тренер має прокоментувати альтернативи та допомогти учасникам сформулювати умови, за яких кожна стратегія вважається виграшною.4. Питання для обговорення Чи важко змінити стратегію дій у конфлікті? Від чого це залежить?

Вправа 3. Інформаційний блок (25 хв)

Мета: Визначення стратегій поведінки в конфлікті.

Матеріали: комп'ютер, проектор, паперова версія презентації.

Вправа 4. «Асертивна реакція» (20 хв) [31].

Мета: розвинути навички наполегливої реакції в конфлікті.

Матеріали: ручка, планшетки, папір.

Інструкція: кожному з нас неприємні певні фрази, так звані «особисті випади». Уявіть будь-яку конфліктну ситуацію і запишіть лише ті фрази, які вас образили.

Хід виконання: учасники об'єднуються в пари. Кожен записує фразу, яка містить образливе для себе зауваження, і в парах передає цей запис людині ліворуч від нього. Учасник, який отримує записку, повинен продумати впевнену відповідь, усвідомлюючи свої права як впевненої людини (додається). Перед тим, як поділитися своїми відповідями в колі, учасники обговорюють свої відповіді в парах, уточнюючи або доповнюючи свої відповіді за потреби.

Питання для обговорення: чому важко дотримуватися вимог напористої поведінки під час конфлікту? Які почуття викликала у вас запропонована відповідь на особисто образливе зауваження?

Вправа 5. «Ритуал прощання» (5хв)

Мета: надати позитивне підкріплення кожному учаснику групи, створити позитивну та довірливу атмосферу в групі.

Хід виконання: наприкінці кожен учасник пише бажання на аркуші паперу та передає його людині, яка стоїть поруч.

Заняття 5.

Мета: знайти шляхи для вирішення конфлікту.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. «Знайти шлях» (30 хв) [38].

Мета: розвивати навички аналізу конфліктних ситуацій та продумувати шляхи їх вирішення. Матеріали: ручки, планшети, аркуші, роздруківки шаблонів.

Інструкція: для більшості людей подивитися на ситуацію з боку в емоційній атмосфері є серйозною проблемою. Ми несвідомо прагнемо знайти вихід за допомогою знаків, тому ми можемо використовувати наші навички використання карти. Суть полягає в тому, щоб картографувати відповідально та ретельно.

Хід виконання: учасники діляться на міні-групи. Кожна група наводить приклад конфлікту та шляхом спільного обговорення визначає об'єкт конфлікту, все коло учасників, мету, варіанти, прийнятні для кожного учасника, переваги та ризики кожного варіанту. Після обговорення в міні-групах карта представлена всім групам. Завдання ведучого полягає в тому, щоб стимулювати групове обговорення варіантів вирішення конфлікту.

Вправа 3. Інформаційний блок. «Медіація як ефективний вихід з конфлікту» (20 хв) [31].

Матеріали: комп'ютер, проектор, паперова версія презентації.

Вправа 4. «Внутрішня готовність» (15 хв) [31].

Мета: розвивати навички саморегуляції у медіаторів.

Матеріали: ручка, планшетки, бланки.

Інструкція: рано чи пізно всі ми виходимо з рівноваги. Особливо, коли йдеться про конфлікт. Як людина, яка вийшла з рівноваги, може допомогти

конфліктуючим сторонам знайти рівновагу? Підготовка бути медіатором є основною вимогою до людини. Ця проста вправа допоможе зняти емоційну напругу. Зауважте, що зображення можуть щоразу змінюватися. Не намагайтеся запам'ятати, а довіртеся своїй підсвідомості.

Хід виконання: Учасників просять пригадати та записати їхні п’ять улюблених сенсорних стимулів (улюблений запах, смак, звук, дотик і зображення). Питання для обговорення Наскільки важливою є внутрішня підготовка до виконання ролі посередника? Яким чином можна зцілити себе?

Вправа 5. Релаксація. “Абракадабра” (10 хв) [40].

Мета: зняти емоційну та фізичну напругу, швидко відпочити, розслабитися.

Хід виконання: учасники довільно пересуваються по кімнаті, закривають вуха руками і говорять все, що спадає на думку. Можливо, ви співаєте голосні, які психолог вказує на картці.

Вправа 5: «Ритуал прощання» (5 хв)

Мета: створити позитивну та довірливу атмосферу в групі шляхом позитивної оцінки кожного учасника групи.

Хід виконання: в кінці кожен учасник пише на аркуші паперу побажання і передає своєму сусіду.

Заняття 6.

Мета: ознайомлення з поняттям самооцінка та способами формування здорової самооцінки.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. Інформаційний блок «Що таке самооцінка?»(25 хв)

Мета: ознайомити учасників з поняттям конфлікт, стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

Вправа 3. «Що я даю іншим і чого чекаю від інших» (20 хв)

Мета: розвивати навички самоаналізу.

Хід виконання: психолог роздає учасникам аркуш паперу формату А4 і пропонує розділити його на дві частини. З одного боку учасники малюють те, що вони дають іншим, а з іншого – те, що отримують від інших.

Обговорення малюнка: - Що ви відчували, коли малювали?

Вправа 4. «Компліменти» (10 хв)

Мета: підвищувати самооцінку інших і усвідомлювати їх хороші якості.

Хід виконання: психолог кидає учаснику іграшку і робить комплімент. Комплімент - це ласкаве слово похвали. Потім згадайте хороші речі про своїх одногрупників, назвіть кожного по імені та зробіть комплімент.

Обговорення:

- Кому було важко похвалити друга?
- Хто із задоволенням отримав про себе компліменти?

Вправа 5. «Ритуал прощання» (5хв)

Мета: надати позитивне підкріплення кожному учаснику групи, створити позитивну та довірливу атмосферу в групі.

Хід виконання: наприкінці кожен учасник пише бажання на аркуші паперу та передає його людині, яка стоїть поруч.

Заняття 7.

Мета: підвищення самооцінки учасників.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2: «Репортер» (20 хв)

Мета: Розвивати вміння оцінювати власні хороші якості.

Хід виконання: один учасник групи бере інтерв'ю в іншого учасника групи та запрошує кожного сказати кілька слів про себе в телепрограмі, яка святкує успішне завершення важливої події, в якій брала участь молодь.

Обговорення:

– Вам було важко говорити про себе?

— Можливо, ви ще захочете зробити добру справу. Чому?

Вправа 3: «Закінчіть речення» (20 хв)

Мета: підвищити самооцінку учасників.

Хід виконання: учасники по черзі говорять:

- Сьогодні я дізнався, що я... Сьогодні я дізнався, що я...
- Я був щасливий, коли був... Я був задоволений, коли був....

Вправа 4: «Поважне крісло» (15 хв)

Мета: формувати позитивну самооцінку, підвищувати самооцінку.

Хід виконання: психолог пропонує учасникам сісти в коло. Посередині ставиться порожній стілець, який називається «Стілець поваги». Завдання полягає в тому, щоб сісти на цей стілець і виразити себе позитивно, демонструючи самоповагу, гідність і впевненість. Ведучий дозволяє всім учасникам сісти в «поважному кріслі».

Вправа 5. Релаксація (15 хв)

Мета: навчання відчувати спокій та розслабляти все тіло, позбуваючись м'язового напруження.

Хід виконання: учасники займають зручну позицію вмикається спокійна музика. 30 секунд учасники повинні дихати відповідно до ритму музики, а потім тренер

по черзі називає частини тіла, м’язи яких розслабляються. Учасники далі продовжують ритмічно дихати під музику та відчувати спокій у всьому тілі.

Обговорення:

Як відчуття спокою в тілі може допомогти під час конфліктної ситуації?

Як почувається ваше тіло під час конфліктної ситуації?

Чи може розслаблення м’язів призвести до відчуття спокою?

Вправа 6. «Ритуал прощання» (5хв)

Мета: позитивне підкріплення для кожного учасника групи, формування позитивної та довірливої атмосфери в групі.

Хід виконання: в кінці кожен учасник пише на аркуші паперу побажання і передає своєму сусіду.

Заняття 8.

Мета: розвиток емоційної саморегуляції та спроба подолати свої недоліки.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. «Подолання невдачі» (15 хв)

Мета: допомогти учасникам подолати комплекс невдачі.

Хід виконання: часники діляться на три групи за кольором світлофора. Попросіть учасників розіграти ситуацію незадоволеності заходом або розмовою:

- Я не вмію малювати картину;

- Я знову не впорався з роботою;

– Я зробив багато помилок у роботі.

Обговорення:

- Чому виникають такі ситуації?

- Як уникнути таких ситуацій?

Вправа 3. «Крок вперед-звір, крок назад-людина» з елементами танцювальної терапії.(20 хв)

Мета: розвивати вміння контролювати негативні емоції; швидко переключатися з негативних емоцій на позитивні; розвивати вміння відчувати взаємозв'язок тіла та емоцій.

Хід виконання: учасники стають в лінію, тренер вмикає динамічну та гучну музику, зробіть крок вперед і виразіть агресію та гнів за допомогою танцю, передаючи ці емоції рухами тіла. Коли психолог змінює динамічну музику на спокійну та мелодійну, учасники відступають і змінюють свій внутрішній стан з агресивного на спокійний і виражають це рухами. Після цього відбувається обговорення.

Чи легко було переключатися з однієї емоції на іншу?

Які емоції було важко висловити?

На вашу думку, як швидке переміщення з одного стану в інший допомагає в конфліктній ситуації?

Вправа 4. «Ми всі різні» (20 хв)

Мета: усвідомлення людьми своєї індивідуальності та унікальності.

Матеріали: ручки, листочки паперу

Хід виконання: психолог зачитує на дошці епіграф: «Люди — як ріки, вода у всіх і скрізь однакова, але кожна річка буває то вузька, то швидка, то широка, то тиха, то тепла» (Л. Толстой). Психолог – дійсно, всі ми різні. Але є щось особливе, що відрізняє нас. Що це? Напишіть на пелюстці назву вашої особливої, унікальної риси і приклейте її в центрі квітки. А тепер подивіться, яка гарна квітка у нас вийшла. Вона одна, а нас багато.

Вправа 5: «Дій!» (15 хвилин) [40].

Мета: розробити план на майбутнє з урахуванням знань, отриманих на тренінгу.

Матеріали: ручки, аркуш паперу.

Хід виконання: 1. попросіть кожного учасника подумати про те, чого він/вона навчився на курсі та що він/вона буде робити після тренінгу.

2. попросіть учасників розділити папір на три колонки: «6 місяців», «3 місяці» та «завтра» та заповнити їх.

3. Дайте учасникам 15 хвилин, щоб прочитати найважливіші речі з кожної колонки.

Вправа 6. «Ритуал прощання» (5хв)

Мета: позитивне підкріплення для кожного учасника групи,
формування позитивної та довірливої атмосфери в групі.

Хід виконання: в кінці кожен учасник пише на аркуші паперу побажання і передає своєму сусіду.

Заняття 9.

Мета: розвиток емоційної саморегуляції та спроба подолати свої недоліки.

Вправа 1. «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. Інфотраційний блок. «Правила, як стати упевненою в собі» (20 хв)

Мета: усвідомлення людьми своєї індивідуальності та унікальності.

Матеріали: комп'ютер, проектор, паперова версія презентації.

Вправа 3. Мозковий штурм «Маленькі добрі справи» (15 хв)

Мета: показати, що допомога іншим може підвищити самооцінку.

Хід виконання: попросіть учасників навести приклади маленьких проявів доброти, які підвищують самооцінку.

- Якщо ви робите щось для інших, а не для себе, це може дати несподіваний бонус: чудове самопочуття та самозадоволення. Об'єднайте учасників з людиною зліва та попросіть їх у пантомімів про невеликий прояв доброзичливості, який

може швидко підвищити їхню самооцінку (наприклад, допомогти матері навчитися користуватися її новим мобільним телефоном (наприклад, допомогти) вона навчиться ним користуватися).

Запитання для обговорення: чому самооцінка людей підвищується, коли вони роблять добро іншим?

Вправа 4. «Збери фразу» (10 хв) [40].

Мета: активізувати групу.

Матеріали: записки з відомими фразами та виразами.

Хід виконання: 1. Тренер обирає відомий вислів чи фразу та пише півфіги на іншій картці. Наприклад, на одній листівці напишіть «З днем народження», а на іншій «Народження». Кількість карток буде залежати від кількості учасників.

2.Картки поміщено в капелюх,

3.Кожен учасник витягує одну картку наосліп

4.Учасники намагаються знайти серед учасників групи власника другої половини фрази.

Вправа 5. Етюд "Маски настроїв" (25 хв) [40].

Мета: вдосконалити виразну силу імітації та пантоміми, зняти емоційну та м'язову напругу, встановити довіру між членами групи.

Матеріали: картки з написами настрою.

Хід виконання: Психолог пропонує всім учасникам вибрати одну картку, на якій зображено їхній настрій. Учасники по черзі малюють настрій на картці, а інші відгадують усний опис. Картка може містити зображення (казкового героя, предмета, тварини, рослини), яке потрібно намалювати.

Вправа 6: «Ритуал прощання» (5 хв)

Мета: створити позитивну та довірливу атмосферу в групі шляхом позитивної оцінки кожного учасника групи.

Хід виконання: в кінці кожен учасник пише на аркуші паперу побажання і передає своєму сусіду.

Заняття 10.

Мета: підбиття підсумків про пройдений тренінг.

Вправа 1 «Ритуал привітання» (5хв)

Мета: привітання учасників тренінгу, позитивне налаштування на заняття, подолання страху висловлення свої думки перед публікою.

Хід виконання: сівши в коло кожен учасник пожимає руку своєму сусіду.

Вправа 2. Інформаційний блок «Психологічна рівновага і самооцінка» (20 хв)

Мета: ознайомити з поняттям та ознаками психологічної рівноваги та пояснити важливість позитивної самооцінки для молоді.

Матеріали: комп'ютер, проектор, паперова версія презентації.

Вправа 3. «Сурдопереклад» (10 хв) [39].

Мета: активізувати групу.

Матеріали: замітки з текстом, різні прості римування.

Хід виконання: 1. Ведучий викликає всіх у пари.

2. Ті, кого об'єднали в пари, по черзі розмовляють з іншими учасниками. Кожна з пар, по черзі, виступає в ролі диктора та сурдоперекладача. Поки одна особа читає вірш, інша особа стоїть поруч із нею та діє як сурдоперекладач, використовуючи міміку та жести, щоб передати зміст вірша.

Вправа 4. «За що я ціную себе та інших людей» (15 хв) [7].

Мета: формувати в учасників почуття значущості та важливості інших, розвивати почуття власної гідності та доброзичливості.

Матеріали: аркуш паперу, ручка.

Хід виконання: Нехай учасники розділять папір на дві колонки: у першій колонці напишіть «причини, чому я ціную себе», а в другій колонці «причини, чому я ціную свою сім'ю та друзів». Потім психолог обговорить написане кожним учасником.

Вправа 5. «Зворотній зв'язок» (15 хв)

Мета: отримати відгук від учасників загальної програми розвитку.

Хід виконання: Підсумкове обговорення програми та організації набутих знань, умінь та навичок. Учасники відповідають на запитання:

-Що конкретно вам сподобалося або запам'яталося з курсу?

- Як би ви оцінили зміни у своїй особистості?

-Які вправи тобі підійшли?

- Які висновки ви зробили з цієї програми?

- Який вплив це має на ваше життя?

-Чи змінилися ваші стосунки з іншими?

-Чи глибше ви зрозуміли себе під час програми?

-Що ти дізнався про свою особистість?

-Що ви дізналися про свою особистість?

-Що тобі допомагає, а що тобі заважає?

Вправа 6: «Ритуал прощання» (5 хв)

Мета: створити позитивну та довірливу атмосферу в групі шляхом позитивної оцінки кожного учасника групи.

Хід виконання: в кінці кожен учасник пише на аркуші паперу побажання і передає своєму сусіду.

Висновки до розділу 3

1. Розроблена програма спрямована на розвиток адекватного вибору стратегій поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки. Серед методів розвитку адекватного вибору стратегій, одним з основних є психологічний тренінг. В програму входять як інформаційні блоки, так і розвивальні компоненти.
2. Програма складена з таких методів, як:

- дискусії;
- робота в групах;
- презентації;
- кейси;
- мозковий штурм.

3. Програма розвитку адекватного вибору стратегій поведінки в конфлікті передбачає, що по закінченню учасники тренінгу будуть ефективно використовувати різні стилі поведінки в конфлікті, які допоможуть попередити або ефективно вирішити конфлікт.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню стратегій поведінки в конфлікті осіб юнацького віку із різними рівнями самооцінки. Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки:

1. Визначено поняття конфлікту та самооцінки, типи стратегії поведінки в конфлікті. Конфлікт часто розуміється як форма людської взаємодії, заснована на різноманітних усвідомлених протиріччях між людьми, реальних чи ілюзорних, об'єктивних чи суб'єктивних, у різному ступені усвідомлення суперечностей між особами, які вирішуються на емоційному рівні. Конфліктна поведінка в психології вивчається багатьма вченими, як: Петрінко В.С.; Матвійчук Т. Ф.; Долинська Л.В.; Матяш-Заяц Л.П. та іншими. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації за К. Томас бувають : конкуренції або суперництва, уникання обо ухиляння, пристосування або поступливості, співробітництва, компроміс.
2. Було проаналізовано, як самооцінка може впливати на вибір стратегії поведінки в конфлікті. Висока самооцінка визначає вибір стилю поведінки у конфліктних ситуаціях, тобто, висока самооцінка прямо корелює із вибором конфліктних стратегій, вкладених у протидію, і негативно корелює зі стратегіями пристосування, підтвердилася. Також емпірично встановлено відмінності у використанні стратегій поведінки у конфлікті людьми з різним рівнем самооцінки. Отримані результати можуть бути використані в психокорекційній роботі, спрямованій на зниження гостроти суперечностей, що виникають, і оптимізацію умов для особистісного розвитку молодих людей.
3. Було емпірично доведено як самооцінка впливає на вибір стратегії поведінки в конфлікті. Дослідження показало: що переважаючою стратегією поведінки під час конфлікту є компроміс, незначна кількість людей обирає стратегію

поведінки в конфлікті – співпрацю, пристосування та уникнення. Найменше використованою стратегією поведінки в конфлікті є суперництво. Позитивна кореляція самооцінки та суперництва, тобто, особи з більшим рівнем самооцінки більшою мірою схильні до суперництва, і навпаки, особи з більшими схильностями до суперництва демонструють вищу самооцінку.

4. Гіпотезу, покладену в основу дипломної роботи, доведено, а саме те, що особи юнацького віку з високим рівнем самооцінки, більшою мірою схильні до суперництва як стратегії поведінки в конфлікті.
5. Розроблено програму спрямовану на розвиток адекватного вибору стратегій поведінки в конфлікті юнаків із різними рівнями самооцінки. Серед методів розвитку адекватного вибору стратегій, одним з основних є психологічний тренінг.

Таким чином, проблема стратегій поведінки та самооцінка особистості залишається актуальною і на сьогодні. Кожну з цих проблем можна розглядати як перспективу для майбутніх досліджень.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко Т.В., Булах І.С., Зайчикова Т.В., Мозгова Г.П., Ставицька С.О., Степико В.П., Сюсель Ю.В. Соціологія. Психологія. Соціальні комунікації : збірка наукових праць студентів – членів проблемних груп Інституту соціології, психології та соціальних комунікацій / гол. ред. В. Б. Євтух. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2013. Вип. 6. 180 с.

2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: Учебник для вузов / за ред. А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. Питер: 2008. С. 551.

3. Апішева А.Ш. Проблема конфліктних стосунків сучасних підлітків та юнаків з батьками. Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. 2012. № 2(35). 125 с.

4. Буртовая Е. В. Конфликтология. Учебное пособие Е. В. Буртовая. М., 2002. 123 с

5. Возрастная и педагогическая психология Под ред. М. В. Гамезо и др. М., 1984.

6. Воронкевич Н.В., Білецька В.В., Абухажар О.П.,Акімова Н.М. Психолого-педагогічна робота з дітьми, схильними до прояву девіантної, делінквентної поведінки :Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2014.

7. Всеосвіта. Тренінг формування адекватного рівня самооцінки «Моя самоцінність». URL: https://vseosvita.ua/library/trening-formuvanna-adekvatnogo-rivna-samoocinki-moa-samocinnist-dla-ditej-pidlitkovogo-viku-249774.html (дата звернення: 03.06.2023)

8. Ганеева А.А., Гайнуллина А.В. Конфликтные ситуации подростков, зависящие от личностных особенностей. Известия Самарского научного центра РАН. 2013. Т. 15. № 2.4. 963 С.

9. Гоноболін Ф.Н. Психологія За ред. Н. Ф. Добриніна. М.: Вища школа, 1975. С. 136-141.

10. Грибок О. П. Психологічні особливості конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів О. П. Грибок Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. К., 2012. Вип. 14. С. 112−118.

11. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2001. 464 с

12. Долинська Л. В. Психологія конфлікту Л. В. Долинська. К.: «Каравела», 2010. С. 134.

13. Дудин СИ. О связи темперамента с общими способностями Психологический журнал. 1999. Т. 5. № 2. С. 5.

14. Емельянов С. Практикум по конфликтологии С. Емельянов 3-е изд. СПб.: ПИТЕР, 2009. С. 384.

15. Ильина А.Й. Общительность и темперамент школьников. Пермь, 1961. С. 105.

16. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти). URL: https://www.gurt.org.ua/articles/43009/ (дата звернення: 05.06.2023)

17. Коваленко А.Б. Психологія розвитку толерантності підлітка: монографія у співавторстві. Переяслав-Хмельницький: СКД, 2014. 329 с.

18. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию: Учеб. пособие для студ. высш. Учеб. Заведений Г. И. Козырев. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. С. 176.

19. Кон И. С. Психология юношеского возраста. М., 1979.

20. Крейг Г. Психология развития Г. Крейг. СПб.: Питер, 2000. С. 428

21. Кузин В.С. Психология. М.: Высшая школа, 1974. С. 248.

22. Левитов Н. Д. Детская и педагогическая психология. М.: Просвещение, 1964. С. 477.

23. Лейтес Н.С. Опыт психологической характеристики темпераментов Типологические особенности ВНД человека Под ред. Б.М.Теплова. М., 1956. С. 267-303.

24. Марьяненко Д. А. Черты личности и особенности актуальной самооценки. Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. психол. наук Д. А. Марьяненко. Краснодар, 2007. 45 с.

25. Мерлин В.С. Темперамент Общая психология Под ред. А.В.Петровского. М., 1970. С. 379.

26. Мир детства. Юность. М., 2001.

27. Небылицын В.Д. Темперамент Психология индивидуальных различий. Тексты / Под ред. Ю.Б.Гиппен-рейтера, В.Я.Романова. М., 1982. 153 с

28. Небылицын В.Д. Темперамент. Психология индивидуальных различий. Тексты Под ред. Ю.Б.Гиппен-рейтера, В.Я.Романова. М., 1982. С. 153-159.

29. Немов Р. С. Психология. Т.1. М., 2002.

30. Освітній проект За Урок. Формування самооцінки, самоставлення в юнацькому віці. URL: https://naurok.com.ua/formuvannya-samoocinki-samostavlennya-v-yunackomu-vici-156530.html (дата звернення 27.04.2023)

31. Павленко В. П., Теслик Н. М. Молоді лідери в управлінні конфліктами : брошура. Суми. 31 с.

32. Прищак М. Д. Мацко М. А. Психологія: Психологая особистості

33. Райгородский Д. Я. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия Под ред. Райгородского Д. Я. Самара: БАХРАХ., 2003. С. 56.

34. Романенко О. В., Лукашенко М. Ю. Юридична психологія: Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем тривожності: навчально-методичний посібник. Київ : УДК 154.3:157, 2017. С. 239.

35. Сивко О.П. Молодий вчений. 2015. Травень. № 5 (20). Частина 4.

36. Сівко О.П. Характер зв'язку самооцінки зі стратегіями поведінки особистості в конфлікті. Молодий вчений. Серія : Психологічні науки. Травень, 2015. № 5 (20) Частина 4. С. 87-90

37. Теслик Н. М., Павленко В. П. Управління соціальними конфліктами: технології та можливості : брошура. Суми. 2020. С. 31.

38. Яновська Т. А. Психологія і особистість : Психологічні особливості прояву конфліктної поведінки підлітків із різним рівнем самооцінки. 2016. № 1 (9). С. 93-108.

39. Allbest. Формування психіки в юнацькому віці. URL: https://otherreferats.allbest.ru/psychology/00177800_0.html (дата звернення 25.04.2023)

40. BONUS-CLUB.KIEV.UA. URL: https://bonus-club.kiev.ua/ (дата звернення: 05.06.2023)