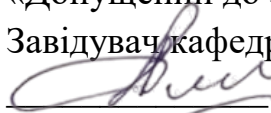


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра Психології

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

 Карсканова І. В.

(підпис)

«_12_» __06_____ 2025 р.

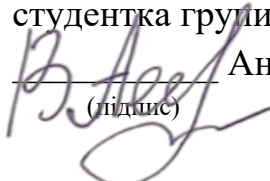
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
зі спеціальності 053 «Психологія»

**на тему: «ГЕНДЕРНА ДЕТЕРМІНАЦІЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ
СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ»**

Виконала:

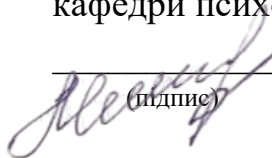
студентка групи 4551

 Антипченко В. А.

(підпис)

Керівник роботи:

к. психол. н., доцент
кафедри психології

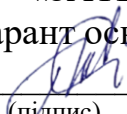
 Мухіна Л. М.

(підпис)

Миколаїв 2025 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова****Навчально науковий гуманітарний інститут**

Кафедра психології
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Гарант освітньої програми

(підпис) Чугуєва І.Є.
«_5_» __02____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Студентки **Антипченко Владислави Анатоліївни**

1. Тема роботи: **«Гендерна детермінація вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті»**

Керівник роботи канд. психол. наук, доцент кафедри психології Мухіна Людмила Михайлівна

Затверджені наказом ректора №148-уч від «3» лютого 2025 року

2. Термін подання роботи: 3.06.2025.

3. Вихідні дані по роботі: спеціальна наукова і методична література та інші матеріали з психології, передовий практичний досвід.

4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів): Уявлення студентів про майбутню професію як чинник психологічної готовності до професійної діяльності. Емпіричне дослідження уявлення студентів про майбутню професію.

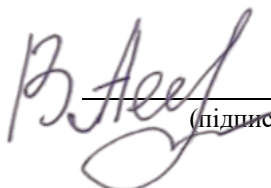
5. Перелік презентаційних матеріалів: презентація доповіді по роботі у форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 16 слайдів, з висвітленням таких питань як об'єкт предмет, мета і завдання роботи (4 слайди), використані методи емпіричного дослідження (2 слайди), теоретичні узагальнення з теми дослідження (2 слайди), результати емпіричного дослідження, їх демонстрація (рисунки, таблиці), аналіз та інтерпретація (6 слайдів), висновки (2 слайди).

6. Дата видачі завдання 5 лютого 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Номер	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Формулювання теми роботи	01.01.2025	
2.	Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.	10.01.2025	Список використаної літератури має включати не менше 30 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років).
3.	Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.	15.01.2025	Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)
4.	Написання Розділу 1. Подання на перевірку	15.02.2025	Розділ 1. (14-16 сторінок)
5.	Підготовка та проведення емпіричного дослідження.	31.01.2025 - 28.03.2025	
6.	Статистична обробка отриманих результатів	01.04.2025- 07.04.2025	
7.	Написання Розділу 2. Подання на перевірку	10.04.2025	Розділ 2 (20-26 сторінок)
8.	Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку.	15.04.2025	Загальний обсяг основного тексту роботи 40 – 50 сторінок.
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	01.06.2025	
10.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	09.06.2025	
11.	Подання роботи для перевірки на академічну доброчесність	10.06.2025	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	15.06.2025	
13.	Захист роботи	16.06.2025- 20.06.2025	

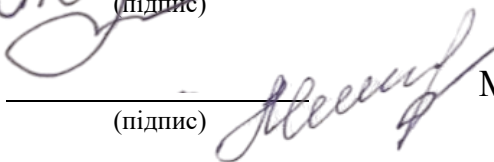
Студент



(підпис)

Антипченко В. А.

Керівник роботи



(підпис)

Мухіна Л. М.

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі розглянуто теоретичні підходи до вивчення стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях та впливу гендерної ідентичності на вибір цих стратегій. Проаналізовано психологічні характеристики маскулінності, фемінності та андрогінності як чинників конфліктної поведінки. Представлено результати емпіричного дослідження, проведеного серед студентів, із використанням валідних психодіагностичних методик та методів математичної статистики. Запропоновано та апробовано тренінгову програму, спрямовану на формування конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях. Результати дослідження мають практичну значущість для фахівців у сфері освітньої та соціальної психології.

Ключові слова: конфлікт, стратегія поведінки, гендерна ідентичність, студенти, маскулінність, фемінність, андрогінність, тренінг.

Антипченко, В. А. Гендерна детермінація вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті: кваліфікаційна робота бакалавра зі спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв: НУК ім. адм. Макарова, 2025. 40 сторінок.

ANNOTATION

The bachelor's qualification paper explores theoretical approaches to the study of conflict behavior strategies and the impact of gender identity on the choice of such strategies. Psychological characteristics of masculinity, femininity, and androgyny are analyzed as factors influencing conflict behavior. The work presents the results of an empirical study conducted among university students using valid psychodiagnostic methods and statistical analysis. A training program aimed at developing constructive conflict behavior was proposed and tested. The findings have practical relevance for professionals in educational and social psychology.

Keywords: conflict, behavior strategy, gender identity, students, masculinity, femininity, androgyny, training.

Antypchenko, V. A. Gender Determination of Students' Choice of Conflict Behavior Strategy: Bachelor's qualification paper in specialty 053 "Psychology." Mykolaiv: Admiral Makarov National University of Shipbuilding, 2025. 40 pages.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ	11
1.1. Поняття конфлікту та його основні характеристики	11
1.2. Основні стратегії поведінки в конфлікті	14
1.3. Гендерні відмінності у виборі стратегії поведінки в конфлікті	17
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ СТУДЕНТАМИ	21
2.1. Організація та методика проведення емпіричного дослідження	21
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	23
Висновки до другого розділу	30
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ НАВИЧОК ЕФЕКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ	32
3.1. Програма розвитку навичок ефективного вирішення конфліктів	32
3.2. Аналіз ефективності програми розвитку навичок ефективного вирішення конфліктів	35
Висновки до третього розділу	36
ВИСНОВОК	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	40
ДОДАТКИ	43

ВСТУП

Людство характеризується динамічними соціальними змінами, які впливають на всі сфери діяльності людини, серед іншого і міжособистісні відносини. Одним з ключових аспектів соціальної взаємодії є конфлікт, який може бути спричинений різними контекстами, він може виникнути зокрема і у студентському середовищі. Стратегії поведінки в конфлікті, які обирають індивіди, залежать від низки факторів, серед яких значне місце займають гендерні особливості[1].

Гендерна детермінація вибору стратегії поведінки в конфлікті досліджувалась багатьма вченими в рамках соціальної психології, гендерних аспектів та конфліктології. Так, Т. Парсонс і Р. Бейлз аналізували соціальні ролі чоловіків і жінок, зокрема їх вплив на комунікативну поведінку та вирішення конфліктів[2]; К. Гілліган зосереджувалась на гендерних відмінностях у стилях прийняття рішень та етиці турботи, що може впливати на стратегії вирішення конфліктів[3]; Д. Кантер досліджувала гендерну сегрегацію в соціальних і професійних контекстах, включаючи конфлікти[4]; Т. Томас і К. Кілменн розробили модель стратегій поведінки в конфлікті (компроміс, уникнення, співпраця тощо) [5]. Дослідники, які використовували цю модель, звертали увагу на гендерні відмінності в застосуванні стратегій; І. Кон розглядав гендерні ролі як соціальний конструкт, що впливає на поведінку людей у конфліктних ситуаціях[6]; М. Хантер аналізувала, як гендерні очікування та стереотипи формують поведінкові стратегії в різних типах конфліктів[7]; О. В. Жадан який вивчав аспекти гендерної соціалізації, її вплив на комунікативну поведінку та вибір стратегій у міжособистісних конфліктах[8].

Таким чином, **актуальність** обраної теми зумовлена тим, що гендерна детермінація поведінки є важливим чинником психологічних та соціальних досліджень, так як сталі уявлення про «жіночі» та «чоловічі» ролі можуть мати вплив на способи вирішення конфліктних ситуацій. [9] Розуміння гендерних особливостей у виборі стратегій поведінки дає можливість ефективно

адаптувати підходи та засоби налагодження конфліктних ситуацій, які особливо часто виникають у студентському середовищі[10].

Мета дослідження: виявити гендерні особливості вибору студентами стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення конфлікту та його стратегій.
2. Визначити роль гендерних аспектів у виборі поведінкової стратегії під час конфліктної взаємодії.
3. Провести емпіричне дослідження вибору студентами стратегій поведінки в конфлікті з урахуванням гендерних аспектів.
4. Розробити та апробувати програму розвитку навичок ефективного вирішення конфліктів.

Об'єкт дослідження: стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях.

Предмет дослідження: гендерна детермінація вибору студентами стратегій поведінки в конфлікті.

Гіпотеза дослідження: ми припускаємо, що існують значні гендерні відмінності у виборі стратегій поведінки студентами в конфліктних ситуаціях.

Методи дослідження: У ході дослідження використано наступні *теоретичні методи*. Дедуктивний метод (аксіоматичний і гіпотетико-дедуктивний підходи) використовувався для системного висвітлення гендерної зумовленості та стратегій поведінки особистості в конфліктних обставинах. Індуктивний метод був застосований для виявлення трендів і взаємозв'язків між гендерними ознаками та особливостями конфліктної поведінки студентів. За допомогою методу моделювання було збудовано теоретичну модель впливу гендерних факторів на вибір стратегії поведінки в конфлікті. Зазначені методи включали аналіз і синтез наукових джерел з тематики конфліктології, психології гендеру та особливостей поведінки в умовах конфлікту. Узагальнення слугувало для формулювання висновків на основі результатів теоретичного дослідження та емпіричних даних.

Емпіричні методи:

– опитувальник Томаса-Кілмана, що дозволяє діагностувати домінантні стратегії поведінки в конфлікті та зіставити їх із гендерними особливостями респондентів;

– методика «Стратегії боротьби з конфліктами» Д. Веттена і М. Камерона, яка дає змогу визначити індивідуальні підходи студентів до вирішення конфліктних ситуацій;

– статево-рольовий опитувальник Сандри Бем (BSRI) – для визначення гендерної ідентичності учасників (маскулінність, фемінність, андрогінність або нейтральність), що дозволяє глибше зрозуміти вплив статево-рольових установок на конфліктну поведінку.

Методи статистичної обробки даних:

– методи кількісної обробки результатів: обчислення середніх величин, кореляційного аналізу, порівняння груп за допомогою t-критерію Стюдента для виявлення достовірних гендерних відмінностей у виборі стратегій поведінки в конфлікті.

Експериментальна база дослідження: Дослідницько-експериментальна робота проводилася на базі Миколаївських вищих навчальних закладів: Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова та Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Вибірка складала 30 студентів 1-4 курсів.

Практична значущість: дослідження полягає у створенні комплексного підходу до розуміння та вирішення конфліктних ситуацій у студентському середовищі. Результати дослідження можуть бути безпосередньо корисними для самих студентів, надаючи їм інструменти та методики для усвідомленого вибору стратегій поведінки в конфлікті з урахуванням гендерних особливостей. Розроблена в рамках дослідження тренінгова програма допоможе студентам підвищити рівень комунікативної компетентності, розвинути навички ефективної міжособистісної взаємодії та конструктивного врегулювання конфліктів. Отримані наукові результати та

практичні рекомендації сприятимуть формуванню більш гармонійного та толерантного середовища в студентських групах, де враховуються індивідуальні та гендерні особливості кожного учасника.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження представлені на VIII Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми соціально-гуманітарних наук: перспективи та виклики» (4 квітня, Миколаїв. 2025)

Структура та обсяг роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 33 сторінках комп'ютерного тексту. Список використаних джерел включає 25 найменування українських та зарубіжних авторів. Робота містить 8 таблиць, 4 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ

1.1. Поняття конфлікту та його основні характеристики

У психологічній науці конфлікт розглядається як багатовимірне явище, що виникає внаслідок актуалізації суперечностей між індивідами або групами, які мають різні потреби, мотиви, цінності та способи поведінки. [1] Він є невід'ємною частиною соціальної взаємодії та відображає складність міжособистісних стосунків.

Таким чином, конфлікт – це складний соціально-психологічний феномен зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів суб'єктів соціальної взаємодії, що характеризується активним протистоянням сторін та прагненням кожного учасника реалізувати власні інтереси.

Основними структурними компонентами конфлікту є:

- Учасники конфлікту
- Предмет конфлікту
- Мотиви та цілі сторін
- Конфліктна поведінка
- Наслідки конфліктної взаємодії [1]

У студентському середовищі конфлікти мають особливе значення, оскільки виступають важливим механізмом соціалізації, особистісного зростання та формування комунікативних навичок молоді. [19] Вони можуть виникати в різних площинах – від академічних суперечок до міжособистісних непорозумінь у групі.

Психологічна природа конфлікту передбачає не лише зовнішні прояви протистояння, а й глибокі внутрішні психологічні механізми, що впливають на поведінку індивіда. Саме тому вивчення конфлікту потребує комплексного підходу, який враховує індивідуально-психологічні особливості учасників. [22]

Таблиця 1.1.1

Основні стадії конфлікту

№	Назва стадії	Характеристика	Особливості протікання
1	Передконфліктна	Поступове наростання напруги між учасниками	Наявність прихованих суперечностей, накопичення незадоволення, формування передумов конфлікту
2	Відкрита конфліктна взаємодія	Безпосереднє зіткнення інтересів сторін	Активне протистояння, емоційне загострення, демонстрація власної позиції, спроби довести свою правоту
3	Врегулювання конфлікту	Пошук шляхів вирішення та подолання суперечностей	Застосування різних стратегій поведінки, переговори, компроміси, пошук точок дотику
4	Постконфліктна	Завершення конфлікту та аналіз його наслідків	Подолання негативних емоцій, переосмислення ситуації, можлива зміна взаємовідносин учасників окрема гендерні відмінності.

Виділені стадії конфлікту мають умовний характер і відображають лише загальну логіку розвитку міжособистісної взаємодії. Реальні конфліктні ситуації набагато складніші та різноманітніші, ніж формальна послідовність стадій. Залежно від конкретних обставин, психологічних особливостей учасників та контексту взаємодії, стадії можуть:

- Перетинатися та взаємопроникати
- Мати не чіткі кордони
- Змінювати послідовність
- Відбуватися майже одночасно

Важливо розуміти, що не кожен конфлікт проходить усі класичні стадії. Деякі конфлікти можуть бути швидкоплинними, з майже миттєвим загостренням та вирішенням, а інші – затягуватися на тривалий період. Причини конфлікту не завжди усвідомлюються учасниками повною мірою, а рішення щодо стратегії поведінки можуть прийматися інтуїтивно та ситуативно.

Результат конфлікту також може бути різним: повне вирішення, часткове розв'язання або взагалі його відсутність. У разі уявного вирішення конфлікту в учасників можуть зберігатися негативні емоційні стани – відчуженість, роздратування, песимізм, що потенційно створює ґрунт для майбутніх конфліктних ситуацій. [24]

Невирішений конфлікт - це тривала конфліктна ситуація, яка не знаходить конструктивного розв'язання та продовжує негативно впливати на взаємовідносини учасників[1].

Основні характеристики невирішеного конфлікту:

- Тривала емоційна напруга між учасниками
- Накопичення негативних емоцій та образ
- Відсутність бажання йти на компроміс
- Поступове руйнування комунікативних зв'язків
- Психологічний дискомфорт учасників конфлікту

Психологічні наслідки невирішеного конфлікту:

1. *Для особистості:*

- Підвищений рівень тривожності
- Емоційне вигорання
- Зниження самооцінки
- Порухення психоемоційного стану

2. *Для міжособистісних стосунків:*

- Повна або часткова втрата комунікації
- Формування стійких негативних установок
- Деструктивні моделі взаємодії

- Соціальна ізоляція[25]

1.2. Основні стратегії поведінки в конфлікті

Стратегія поведінки в конфлікті є цілеспрямованою орієнтацією учасників конфліктної взаємодії на певний тип реагування та вирішення суперечностей. Вона формується під впливом індивідуально-психологічних особливостей особистості, соціокультурного контексту, набутого досвіду та актуальних мотивацій. Вибір стратегії конфліктної поведінки часто є складним процесом, що враховує різні фактори, включаючи особистісні характеристики учасників, інтереси та ресурси, доступні кожній стороні. [13]

Однією з найбільш визнаних і широко використовуваних теоретичних моделей є модель стратегій поведінки в конфлікті, запропонована К. Томасом та Р. Кілменном. Вони виокремлюють п'ять основних стратегій, які можна спостерігати у різних міжособистісних конфліктах: суперництво (конкуренція), співробітництво, компроміс, уникнення та пристосування. Кожна з цих стратегій відображає специфічний підхід до вирішення конфліктів і має свої особливості, сильні та слабкі сторони, що визначають її ефективність у конкретних ситуаціях [5].

Суперництво (конкуренція) є стратегією, яка характеризується активним відстоюванням власних інтересів та прагненням до перемоги за будь-яку ціну. Людина, що обирає цю стратегію, має високу напористість і схильність до домінування, а також мінімізує значущість потреб опонента. Вона готова використовувати агресивні методи для досягнення своїх цілей, зокрема маніпуляції чи емоційний тиск. Така поведінка часто супроводжується категоричністю суджень, жорсткою аргументацією та намаганням переконати опонента в абсолютній правильності своєї позиції. Людина, яка схильна до конкуренції, зазвичай має високий рівень самооцінки та виражені лідерські якості, але їй бракує емпатії і здатності до гнучкого взаємодії.

Співробітництво, навпаки, орієнтоване на досягнення взаємовигідних рішень і партнерський підхід до вирішення конфлікту. В цьому випадку ключовими аспектами є висока кооперативність і взаємоповага до інтересів усіх учасників конфлікту. Людина, яка обирає стратегію співробітництва, прагне не просто до вирішення проблеми, а й до збереження стосунків, трансформації конфлікту в конструктивний процес. Вона активно слухає інших, демонструє емпатійне розуміння і сприяє креативному пошуку альтернативних рішень. Це дозволяє знаходити варіанти, які задовольняють потреби усіх сторін, і таким чином сприяє збагаченню позицій учасників конфлікту. Психологічно така особистість відзначається високим емоційним інтелектом, гнучкістю мислення та здатністю до толерантності. [19]

Компроміс виступає як стратегія, яка передбачає часткове задоволення інтересів обох сторін через взаємні поступки. Це середина між співробітництвом і суперництвом, адже вона дозволяє уникнути повного протистояння, водночас забезпечуючи деяку вигоду для кожної з учасників конфлікту. Людина, що обирає цей підхід, демонструє готовність до переговорів і здатність до адаптації, а також прагне досягти збалансованих рішень, де жодна з сторін не залишається в повному виграші чи програші. Комунікативна гнучкість і раціональність є ключовими ознаками цієї стратегії, що дозволяє зберігати стабільність відносин і вирішувати конфлікти без значних втрат для кожної з сторін [13]

Уникнення є стратегією, яка характеризується відходом від конфронтації і мінімізацією конфліктної взаємодії. Вона відзначається низьким рівнем як напористості, так і кооперативності. Людина, яка застосовує цю стратегію, може ухилятися від дискусій або взагалі ігнорувати конфлікт, намагаючись уникнути емоційного напруження та соціального зіткнення. Це може бути реакцією на страх конфлікту або психологічний захист, спрямований на збереження емоційної дистанції. Уникання, хоча й дає тимчасову паузу для зниження напруги, не сприяє вирішенню проблеми, і в довгостроковій перспективі може лише затягнути конфлікт. Особистості,

схильні до цієї стратегії, часто мають низьку соціальну активність та високий рівень тривожності, що заважає їм брати участь у відкритих суперечках.

Пристосування є стратегією, де одна зі сторін погоджується з інтересами іншої, знижуючи власні вимоги. Це часто супроводжується готовністю до пожертвування власними інтересами на користь іншої сторони з метою збереження стосунків або запобігання конфлікту. Люди, які обирають цей підхід, зазвичай демонструють високий рівень кооперативності та схильність до пристосування, однак їхня готовність до підкорення інтересам іншої сторони може бути ознакою низької самооцінки або емоційної залежності. Пристосування може бути корисним у короткострокових ситуаціях, коли важливіше зберегти гармонію в стосунках, ніж досягти власних цілей. Однак у довгостроковій перспективі така стратегія може призвести до вираженої залежності і відчуття пригніченості, адже одна зі сторін постійно приносить свої інтереси в жертву заради інших [7]

Вибір стратегії поведінки в конфлікті є складним і багатофакторним процесом, що залежить від особистісних особливостей, соціальних обставин, комунікативних навичок і емоційного стану учасників. Кожна з розглянутих стратегій має свої переваги і недоліки, і її ефективність залежить від конкретної ситуації та взаємодії учасників. Важливо пам'ятати, що успіх вирішення конфлікту не завжди полягає в обранні однієї конкретної стратегії, а в умінні гнучко і усвідомлено адаптувати свою поведінку до зміни обставин та розвитку конфліктної ситуації.

Здатність до конструктивного вирішення конфліктів та вибір оптимальної стратегії поведінки часто є ознакою психологічної зрілості, емоційного інтелекту та високої комунікативної компетентності. Важливо розуміти, що жорстке дотримання однієї стратегії рідко призводить до бажаного результату. Найефективнішими є ті, хто здатен оцінити ситуацію, обрати найбільш відповідну модель поведінки та забезпечити не лише вирішення проблеми, але й збереження здорових міжособистісних стосунків.

1.3. Гендерні відмінності у виборі стратегії поведінки в конфлікті

Конфлікти є невід'ємною частиною міжособистісних взаємодій, і для їх ефективного вирішення важливо розуміти, як гендер може впливати на вибір стратегії поведінки в таких ситуаціях. Гендерні стереотипи, соціалізація, а також біологічні та психологічні особливості чоловіків і жінок можуть впливати на те, як кожен з них реагує на конфліктні ситуації. У цьому пункті ми розглянемо, як жінки та чоловіки зазвичай підходять до вирішення конфліктів, а також порівняємо ці стратегії та з'ясуємо їхні відмінності. [6]

Жінки в цілому схильні до більш емоційно орієнтованої та соціально чутливої поведінки у конфліктах. Їхня стратегія вирішення конфліктів часто відрізняється високим рівнем кооперації, орієнтацією на підтримку стосунків і досягнення гармонії. Більшість досліджень вказує на те, що жінки, як правило, більше прагнуть до **співробітництва** в конфліктах, ніж до суперництва або уникнення. Вони більше орієнтовані на те, щоб зберегти позитивні стосунки, ніж на домінування в ситуації.

Жінки часто використовують стратегію **пристосування**, знижуючи власні вимоги в інтересах інших. Цей підхід зазвичай пов'язаний з бажанням зберегти емоційну стабільність у групі чи стосунках. Таке пристосування також може бути пов'язане з відчуттям емоційної залежності або страхом перед конфліктами, тому жінки можуть уникати відкритих конфронтацій, навіть коли їхні власні інтереси можуть постраждати.

Важливою рисою є і емпатійне слухання, яке є однією з основних рис жінок при вирішенні конфліктів. Вони схильні сприймати ситуацію з точки зору іншої людини, намагаються зрозуміти її переживання і емоції, що дозволяє знижувати напругу і створювати сприятливі умови для пошуку спільного рішення [19]

Чоловіки, з іншого боку, часто підходять до вирішення конфліктів з більш прагматичної і конкурентної позиції. У порівнянні з жінками, вони мають тенденцію частіше обирати стратегію **суперництва** (конкуренції), намагаючись домогтися перемоги у конфлікті або встановити домінування.

Чоловіки зазвичай не бояться прямої конфронтації і можуть використовувати жорстку аргументацію або навіть агресивні методи для досягнення своїх цілей.

Вибір цієї стратегії може бути зумовлений соціальними стереотипами, що чоловіки повинні бути лідерами, впевненими та сильними, здатними досягати своїх цілей навіть через конфлікти. Це також може бути пов'язано з бажанням підтримати свою репутацію або статус у соціальному середовищі. Чоловіки можуть мати меншу схильність до **поступок**, оскільки це може сприйматися як слабкість, що негативно впливає на їхнє самооцінювання або соціальний імідж. [25]

З іншого боку, чоловіки не завжди вирішують конфлікти через агресивну або конкурентну стратегію. Вони також можуть обирати стратегію **компромісу**, де кожна сторона отримує певні поступки. Вибір цього варіанту залежить від контексту конфлікту і наявності ресурсів для досягнення компромісу. Але зазвичай у чоловіків компроміс виявляється результатом прагматичного підходу до ситуації, де важливо досягти практичного результату [13].

Розглянувши стратегії поведінки жінок та чоловіків, можна виокремити кілька ключових відмінностей, які проявляються в їхній поведінці в конфліктних ситуаціях:

1. *Прагматизм проти емоційності*: Чоловіки в більшості випадків схильні до прагматичного вирішення конфліктів, де важливіше досягнути результату (перемоги, компромісу), ніж зберегти самі стосунки або вирішити конфлікт шляхом взаєморозуміння. Жінки, в свою чергу, більше орієнтовані на збереження стосунків, навіть якщо це потребує пожертвування власними інтересами. Це означає, що жінки часто обирають стратегії співробітництва або приступного адаптування.
2. *Активність в конфлікті*: Чоловіки в конфліктах часто демонструють активну участь, включаючи конкурентні та навіть агресивні стратегії. Вони можуть бути більш схильні до суперництва, щоб досягти своїх цілей або здобути перевагу. Жінки, натомість, намагаються уникати

конфліктів або знижувати їхню інтенсивність, застосовуючи стратегії уникнення чи пристосування.

3. *Комунікативний стиль*: Жінки, як правило, використовують більш емоційно насичену комунікацію, висловлюючи свої емоції та переживання у конфліктних ситуаціях. Вони схильні активно слухати, співпереживати, щоб знизити конфліктний рівень і досягти взаєморозуміння. Чоловіки ж у конфліктах можуть обирати більш логічну, аргументовану і часто категоричну форму комунікації, з меншим акцентом на емоції.
4. *Конфлікт як загроза або можливість*: Для жінок конфлікти часто сприймаються як загроза соціальній стабільності, тому вони більш схильні до використання стратегій, які дозволяють уникнути емоційної напруги та зберегти соціальні зв'язки. Чоловіки ж можуть розглядати конфлікти як можливість досягнути вигоди або зміцнити свою позицію, тому часто обирають більш активні або суперницькі стратегії.
5. *Емоційний інтелект і емпатія*: У жінок, як правило, розвинений більш високий рівень емпатії та здатності до емоційного слухання, що робить їх схильними до стратегій співробітництва або адаптування. Чоловіки можуть бути менш схильні до виявлення емоцій і можуть частіше обирати стратегії, що зосереджені на досягненні конкретного результату, а не на емоційному контакті з опонентом.
6. *Соціальні очікування і стереотипи*: Суспільні очікування часто заохочують жінок до більш поступливих і миролюбних стратегій поведінки, тоді як чоловікам надається більша свобода у виборі агресивних чи конкурентних підходів. Це спричиняє зміни в стратегіях поведінки в залежності від соціального контексту та культурних норм [21]

Висновки до першого розділу

У першому розділі ми розглянули основні теоретичні аспекти конфліктної поведінки студентів.

1. Конфлікт, як соціально-психологічний феномен, є невід'ємною частиною взаємодії у студентському середовищі. Він виступає важливим механізмом соціалізації, що стимулює особистісне зростання та розвиток комунікативних навичок. Конфлікти можуть виникати з різних причин і тривають від передконфліктної напруги до постконфліктного аналізу.
2. Конфлікти в студентському середовищі визначаються стратегіями поведінки, які обирають учасники. Розглянуті моделі стратегій, такі як конкуренція, співробітництво, компроміс, уникнення та пристосування, демонструють різноманітність підходів до вирішення конфліктів. Вибір стратегії часто залежить від особистісних якостей, соціокультурних умов та психологічного контексту.
3. Дослідження конфліктної поведінки студентів вимагає комплексного підходу, що враховує не лише стадії розвитку конфлікту, а й індивідуально-психологічні та соціокультурні аспекти.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ СТУДЕНТАМИ

2.1. Організація та методика проведення емпіричного дослідження

Метою даного емпіричного дослідження було визначення відмінностей у виборі стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях, які демонструють студенти, залежно від їх гендеру.

Експериментальна основа дослідження.

Дослідно-експериментальна робота проводилася серед студентів, що навчаються на першому - четвертому курсах у вищих навчальних закладах Миколаєва. Вибірка налічувала 30 осіб, серед яких було 15 чоловіків та 15 жінок. Добір респондентів відбувався методом цілеспрямованого відбору, з урахуванням рівномірного представлення обох гендерів у вибірці.

Етапи дослідження.

Дослідження було поділено на наступні етапи:

1. Підготовчий етап – відбір психодіагностичних методик, підготовка необхідних матеріалів, отримання інформованої згоди від учасників.
2. Діагностичний етап – безпосереднє проведення тестування серед респондентів.
3. Аналітичний етап – обробка отриманих даних, їх інтерпретація, порівняння результатів, враховуючи гендерні ознаки.

Методи дослідження.

У дослідженні застосовувались наступні психодіагностичні методики:

- Статеворольовий опитувальник Сандри Бем (BSRI) – для встановлення гендерної ідентичності учасників (маскулінність, фемінність, андрогінність або нейтральність), що дає змогу глибше зрозуміти, як статево-рольові установки впливають на поведінку у конфліктних ситуаціях.

Ця методика – класичний інструмент, що використовується для

вимірювання гендерної ідентичності індивіда. Вона дозволяє зрозуміти, як людина сприймає себе крізь призму маскулінних, фемінних або ж андрогінних характеристик. Застосування цього опитувальника є виправданим, оскільки саме гендерна ідентичність є одним з ключових елементів у формуванні патернів поведінки під час конфліктів. Методика демонструє високу надійність та репрезентативність, її психометричні властивості неодноразово були верифіковані в численних дослідницьких роботах.

- Методика «Стратегії боротьби з конфліктами» (Conflict Management Strategies) – дозволяє визначити, яку стратегію поведінки людина найчастіше обирає в конфліктних ситуаціях. Цей підхід дає змогу не тільки визначити переважаючий спосіб розв'язання конфліктів, а й дослідити характерні риси когнітивних та емоційних позицій особи щодо конфліктної взаємодії. Вона поглиблює тлумачення результатів опитувальника Томаса – Кілменна, дозволяючи аналізувати конфліктну поведінку не тільки з точки зору конкретних дій, але й з позицій мотивації. Методика враховує українські умови та демонструє високий ступінь відповідності.
- Опитувальник Томаса – Кілменна – для визначення переважаючої стратегії поведінки під час конфлікту (суперництво, уникнення, пристосування, співпраця, компроміс). Методика дозволяє класифікувати індивідуальні стилі реагування на конфлікти, використовуючи дві осі: рівень співпраці та рівень наполегливості. Цей метод - один з найвідоміших у світі для встановлення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Він дає змогу розподілити індивідуальні стратегії реагування (суперництво, ухилення, співпраця, компроміс, пристосування), що безпосередньо відповідає цілям дослідження. Достовірність та обґрунтованість цієї методики підтверджена великим досвідом науковців. Вона дозволяє ефективно

виявляти особливості конфліктної поведінки та зіставляти їх з гендерними відмінностями.

Обробка результатів.

Для аналізу отриманих результатів було використано як кількісні, так і якісні методи обробки, зокрема: розрахунок середніх значень, частотний аналіз, порівняння результатів чоловічої та жіночої вибірок, а також графічне представлення результатів.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

На другому етапі емпіричного дослідження було здійснено аналіз стратегій поведінки в конфлікті серед студентів за допомогою опитувальника Томаса – Кілменна. Цей інструмент дає змогу визначити переважаючий стиль реагування в конфліктних ситуаціях, включаючи суперництво, уникнення, пристосування, компроміс та співпрацю.

Загалом було обстежено 30 студентів: 15 чоловіків та 15 жінок. Результати розрахунків наведено нижче у таблиці 2.2.1. та 2.2.2.

Таблиця 2.2.1.

Розподіл домінуючих стратегій серед жінок

Стратегія	Кількість студенток	Відсоток, %
Співпраця	6	40%
Компроміс	3	20%
Суперництво	3	20%
Пристосування	2	13.3%
Уникнення	1	6.7%

Можна побачити, що жінки значно частіше обирають **співпрацю** як домінуючу стратегію(40%), це може свідчити про прагнення до взаєморозуміння та колективного вирішення конфліктів. Другим є **компроміс**(20%), але **суперництво** також виявилось домінуючим для 20% респонденток, що може означати про гнучкість та адаптивність жіночої

поведінки у конфлітних – від взаємодії та кооперації до захисту активної позиції.

Таблиця 2.2.2.

Розподіл домінуючих стратегій серед чоловіків

Стратегія	Кількість студентів	Відсоток, %
Суперництво	6	40%
Компроміс	5	33.3%
Співпраця	3	20%
Пристосування	1	6.7%
Уникнення	0	0%

У чоловічій вибірці переважає суперництво(40%) як домінуюча стратегія, що свідчить про домінування та наполегливість у відстоюванні власних позицій. На другому місці компроміс(33.3%) – це означає, що чоловіки також прагнуть до взаємних вирішень. Значно рідше зустрічалась стратегія співпраці, уникнення зовсім не спостерігалось як провідна модель поведінки серед цієї вибірки.

Загальні тренди:

- Жінки демонструють більшу схильність до кооперативних моделей: співпраця та компроміс.
- Чоловіки частіше вдаються до змагальних стратегій: суперництво та компроміс.
- Пристосування спостерігалось як рідкісна стратегія в обох групах, натомість уникнення майже не було характерним для чоловіків.

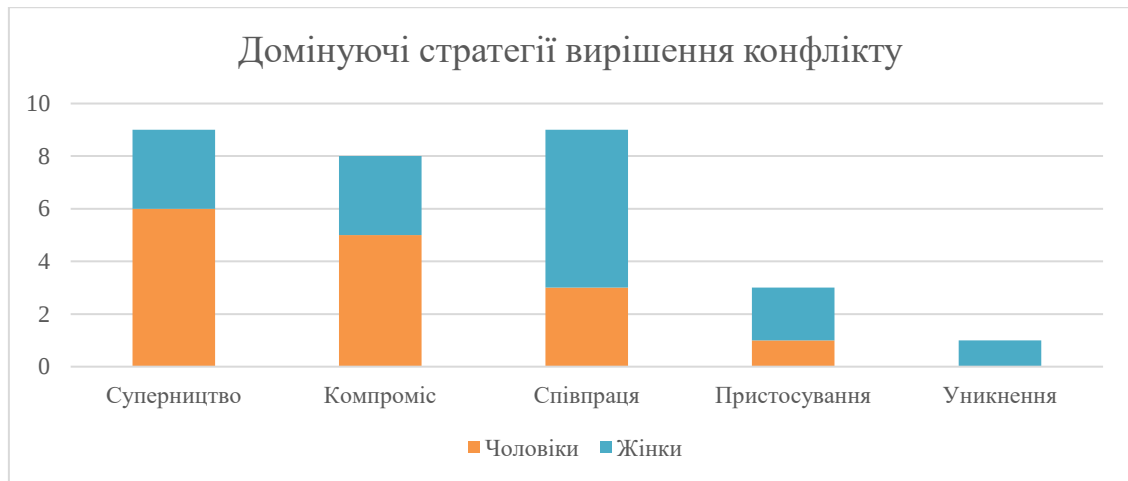


Рис.2.2.1. Домінуючі стратегії вирішення конфлікту

Наведені результати підтверджують припущення про існування розбіжностей між статями у виборі стратегій поведінки під час конфліктів, що корелюються із соціальними нормами, очікуваннями та гендерною соціалізацією.

Аналіз результатів за методикою С. Бем

Для з'ясування гендерної ідентичності респондентів було застосовано опитувальник гендерних ролей Сандри Бем (BSRI). Цей інструмент дає можливість оцінити міру прояву маскулінних та фемінних характеристик, а також тип гендерної ідентифікації. [10]

Після опрацювання отриманих даних, були обчислені середні показники за шкалами маскулінності та фемінності. Додатково було розраховано індекс андрогінності (різниця між рівнями маскулінності та фемінності). На підставі цих результатів було класифіковано тип гендерної ідентичності учасників, представлених у таблиці 2.2.3. та 2.2.4 та рисунках 2.2.2 та 2.2.3.

Таблиця 2.2.3.

Розподіл типів гендерної ідентичності серед жінок (n = 15):

Тип ідентичності	Кількість	Відсоток, %
Фемінність	11	73.3%
Андрогінність	4	26.7%
Маскулінність	0	0.0%

У вибірці жінок переважає фемінний тип (73.3%), що відповідає усталеним гендерним стереотипам. Андрогінність відзначена у 26.7% студенток. Маскулінний тип як основний у жінок не був виявлений.

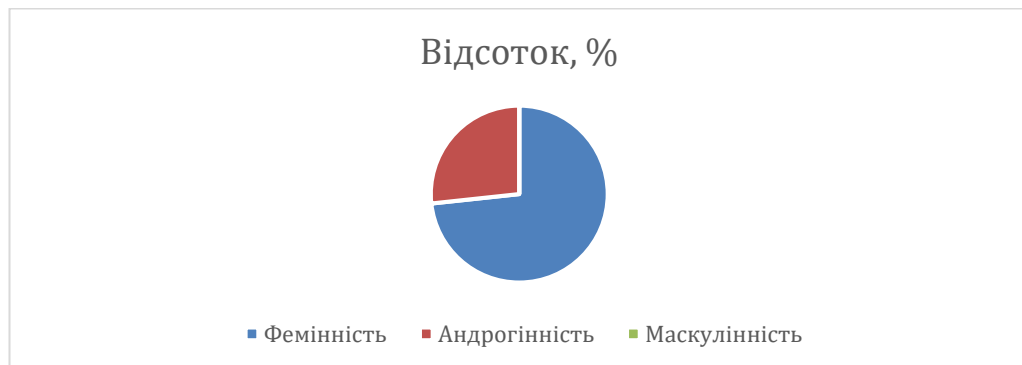


Рис. 2.2.2. Розподіл гендерної ідентичності серед жінок

Таблиця 2.2.4.

Розподіл типів гендерної ідентичності серед чоловіків (n = 15):

Тип ідентичності	Кількість	Відсоток, %
Маскулінність	7	46.7%
Андрогінність	8	53.3%
Фемінність	0	0.0%

У чоловічій групі домінує андрогінний тип (53.3%), вказуючи на присутність рис, притаманних як традиційним гендерним ролям. Маскулінний тип властивий 46.7% респондентів. Фемінний тип у чоловіків не зафіксовано.

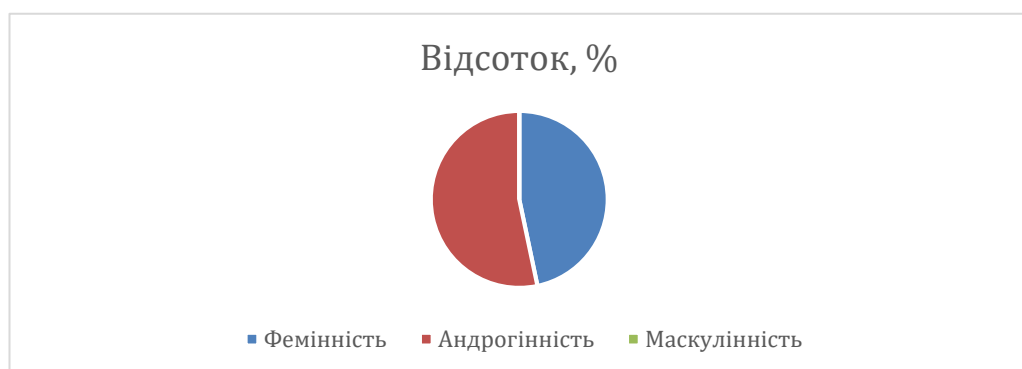


Рис. 2.2.3. Розподіл гендерної ідентичності серед чоловіків

Аналіз результатів за методикою “Стратегії боротьби з конфліктами”

Для глибшого пізнання індивідуальних варіацій у виборі поведінки під час конфлікту було застосовано методику "Стратегії подолання конфліктів", яка дає змогу визначити рівень прояву п'яти стратегій: суперництво, співпраця,

компроміс, уникнення, пристосування. Результати наведені у таблицях 2.2.5. та 2.2.6.

Таблиця 2.2.5.

Розподіл домінуючих стратегій серед жінок (n = 15):

Стратегія	Кількість студенток	%
Співпраця	5	33.3%
Компроміс	4	26.7%
Суперництво	5	33.3%
Пристосування	1	6.7%
Уникнення	0	0.0%

Таблиця 2.2.6.

Розподіл домінуючих стратегій серед чоловіків (n = 15):

Стратегія	Кількість студентів	%
Співпраця	7	46.6%
Компроміс	4	26.7%
Суперництво	4	26.7%
Пристосування	0	0.0%
Уникнення	0	0.0%

Чоловіки найчастіше обирали компромісний підхід у взаємодії – намагались знайти рівновагу між власним зиском та потребами оточуючих. Слід підкреслити, що, подібно до жінок, змагальність була помітною стратегією для певного відсотка опитаних. Ухилення від конфлікту та пристосування не виявилися домінуючими стратегіями.

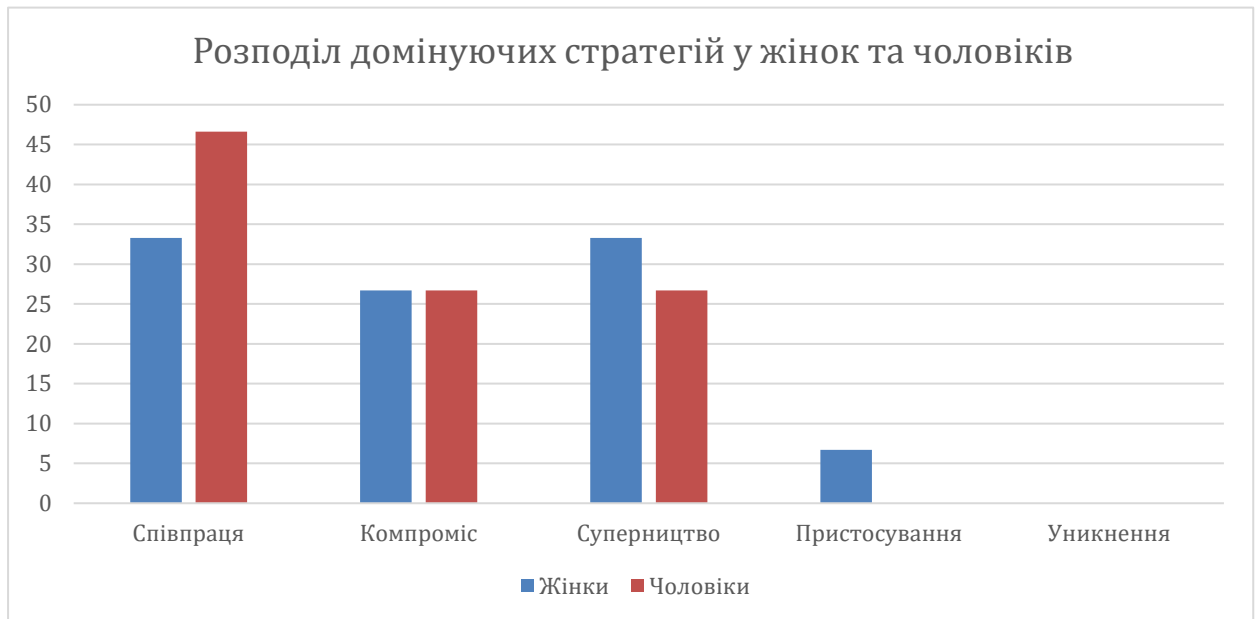


Рис. 2.2.4. Розподіл домінуючих стратегій серед жінок та чоловіків

Результати кореляційного аналізу

З метою вивчення взаємозв'язку між типами гендерної ідентичності (маскулінність, фемінність, андрогінність) та стилями поведінки в конфліктних ситуаціях (суперництво, уникнення, пристосування, компроміс, співпраця) було здійснено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона.

1. Кореляційні зв'язки маскулінності

Отримані дані засвідчили статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок між маскулінністю та стилем суперництво ($r = 0,76$, $p < 0,01$). Це підтверджує схильність осіб з високим рівнем маскулінності до домінування та активного відстоювання власних інтересів. Цей стиль конфліктної поведінки характеризується прагненням до перемоги, навіть за рахунок погіршення взаємин.

Крім того, виявлено негативну кореляцію між маскулінністю та співпрацею ($r = -0,48$, $p < 0,01$), що демонструє меншу готовність маскулінних осіб до пошуку взаємовигідних рішень. Вони нечасто беруть до уваги інтереси інших сторін конфлікту, надаючи перевагу прямому протистоянню.

Це співвідноситься з теоретичними положеннями про традиційні маскулінні риси, серед яких — впевненість, домінантність і низький рівень емпатії в соціальних ситуаціях.

2. Кореляційні зв'язки фемінності

На противагу маскулінності, фемінність продемонструвала високий позитивний кореляційний зв'язок зі стилем пристосування ($r = 0,61$, $p < 0,01$), що вказує на орієнтацію фемінних осіб на підтримання міжособистісної гармонії навіть за рахунок власних потреб.

Також встановлено позитивну кореляцію фемінності зі стилем уникнення ($r = 0,49$, $p < 0,05$), що характеризує схильність фемінних респондентів ухилятися від відкритих конфліктів, відкладаючи вирішення проблем або ігноруючи їх. Цей підхід може послаблювати напругу у короткостроковій перспективі, але може породжувати довготривалі проблеми у майбутньому.

Негативний зв'язок фемінності з суперництвом ($r = -0,53$, $p < 0,01$) також відповідав очікуванням: фемінні риси зазвичай асоціюються з м'якістю, турботою про інших, емпатією — характеристиками, що не відповідають конфронтаційній тактиці.

3. Кореляційні зв'язки андрогінності

Андрогінність, як поєднання високих рівнів як маскулінних, так і фемінних характеристик, позитивно корелює зі стилем співпраці ($r = 0,52$, $p < 0,01$) та компромісу ($r = 0,41$, $p < 0,05$). Це вказує на високу гнучкість андрогінних осіб в конфліктних ситуаціях, їхню здатність одночасно відстоювати власну позицію та враховувати інтереси іншої сторони. Вони демонструють ефективне поєднання рішучості та чутливості, що дає їм можливість діяти більш адаптивно.

Ці результати відповідають гіпотезі, що андрогінні особистості, завдяки балансу маскулінних і фемінних якостей, мають розвинені соціальні навички та краще адаптуються до складних міжособистісних ситуацій, включаючи конфлікти.

Таблиця 2.2.7.

Кореляції між статевою рольовою ідентичністю та стилями поведінки у конфлікті

Поведінковий стиль	Маскулінність	Фемінність	Андрогінність
Суперництво	+0,76**	-0,53**	-0,12
Уникнення	+0,21	+0,49*	+0,28
Пристосування	-0,34	+0,61**	+0,22
Компроміс	-0,18	+0,35	+0,41*
Співпраця	-0,48**	+0,24	+0,52**

Примітки:

* $p < 0.05$ (значущий зв'язок)

** $p < 0.01$ (високочисельний зв'язок)

Проведений кореляційний аналіз підтвердив статистично значущі зв'язки між типами статевої рольової ідентичності та стилями поведінки в конфліктах. Маскулінність переважно асоціюється з агресивною, конкурентною поведінкою, фемінність — із поступливістю та уникненням конфліктів, тоді як андрогінність виявляється найадаптивнішою, забезпечуючи ефективну комунікацію, співпрацю та здатність до компромісу.

Отже, розвиток андрогінної ідентичності може бути потенційно значущим напрямом формування конструктивних стилів поведінки в конфліктах серед підлітків та молоді.

Висновки до другого розділу

- Внаслідок кореляційного аналізу було виявлено статистично значимі взаємозв'язки між статево-рольовими характеристиками (маскулінністю, фемінністю, андрогінністю) та стратегіями поведінки у конфлікті за методикою Кілмена:
 - Маскулінність продемонструвала позитивний зв'язок зі стратегією суперництва.

- Фемінність корелює позитивно зі стратегіями компромісу та співпраці.
 - Андроґінність виявила позитивні кореляції з гнучкими стратегіями, такими як компроміс та співпраця, що вказує на адаптивність осіб з високим рівнем андроґінності.
2. Результати методики "Стратегії подолання конфліктів" (визначення домінантних стилів у реальних ситуаціях) підтвердили ці зв'язки:
- Жінки частіше застосовували співпрацю (33,3%) та компроміс (26,7%), що узгоджується з вищими показниками фемінності та андроґінності серед них.
 - Чоловіки, серед яких більше осіб з вираженою маскулінністю, показали домінування суперництва (26,7%), але також значну частку співпраці (46,6%), що свідчить про наявність андроґінних рис у частини вибірки.
3. Жоден з учасників не обрав домінуючими стратегії уникнення або пристосування, що може свідчити про перевагу активних способів розв'язання конфліктів у цій вибірці студентів.
4. Порівняння кількісних та якісних результатів дозволяє стверджувати, що статево-рольові характеристики є важливими предикторами вибору стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях.
5. Отримані дані можуть бути використані для психологічного консультування, профілактики деструктивної поведінки в міжособистісних конфліктах, а також для розробки тренінгових програм, спрямованих на розвиток гнучких стратегій комунікації.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ НАВИЧОК ЕФЕКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ

3.1. Програма розвитку навичок ефективного вирішення конфліктів

Тренінгова програма з ефективного вирішення конфліктів для студентів

Назва: «Конфлікти: розуміння, керування, трансформація»

Організація тренінгу

Аудиторія: студенти (оптимально 10–12 осіб).

Формат: інтерактивний тренінг з використанням ігор, діалогів та практичних завдань.

Тривалість: 4 години (1 заняття).

Місце: аудиторія з достатнім простором для переміщення (наприклад, тренінговий зал).

Цілі навчання:

- Надати студентам вміння визначати різновиди конфліктів та знаходити їх першопричини.
- Сформувати навички ефективного спілкування та контролю над власними емоціями.
- Оволодіти стратегіями вирішення конфліктів у конструктивний спосіб (на основі ситуацій в навчанні, командних проєктів, взаємин між людьми).
- Знизити рівень стресу, що виникає в конфліктних обставинах.

Структуру проведення тренінгової програми «Конфлікти: розуміння, керування, трансформація» для студентів, представлено у таблиці 3.1.1, повна програма тренінгу представлена у Додатку Г.

Таблиця 3.1.1

Структура тренінгу «Конфлікти: розуміння, керування, трансформація»

Етап	Вправа	Час виконання
1. Вступна частина	«Нестандартне вітання»	30 хвилин
2. Основний блок	«Що таке конфлікт?» «Стратегії поведінки в конфлікті» «Як вийти з конфлікту?» «Профілактика конфліктів»	3 години
3. Завершення	«Подяка»	30 хвилин

У підсумку були розроблені практичні рекомендації для студентів для запобігання конфліктів:

1. Профілактика конфліктних ситуацій

1.1. Чітке окреслення очікувань

- Попереднє узгодження ролей, обов'язків та кінцевих термінів у проєктах у групі

Приклад: "Визначимо, хто і за що відповідає до завтрашнього вечора"

1.2. Повага до особистих меж

- Заборона брати чужі речі без дозволу
- Уникання жартів на теми, що можуть бути болючими (зовнішність, особисте життя, переконання)

1.3. Своєчасне розв'язання проблем

- Не накопичувати негативні емоції та невдоволення
- Обговорення проблем одразу, щойно вони виникають

2. Алгоритм дій під час конфлікту

2.1. Стоп-Подумай-Зроби

1. Зупинка негативної реакції, тримання себе в руках
2. Аналіз ситуації:
 - Визначення власних цілей у конфлікті

- Розуміння мотивів опонента/опонентів
- 3. Пропозиція конструктивного вирішення проблеми

2.2. Застосування "Я-висловлювань"

- Формула: "Я відчуваю [емоція], коли ти/ви [дія], тому пропоную [рішення]"

Приклад: "Я хвилююся, коли ти/ви спізнюєшся/спізнюєтесь на зустрічі, давайте скоригуємо графік"

3. Ефективні комунікативні прийоми

3.1. ТОП-5 фраз для зниження напруги

- "Давай обговоримо це пізніше, коли заспокоїмося"
- "Я можу щось зробити, щоб допомогти нам знайти вихід із ситуації?"
- "Я розумію твою/вашу позицію, але пропоную розглянути альтернативний варіант"
- "Давай шукати компроміс"
- "Для мене важливо зберегти наші хороші стосунки"

3.2. Правило "3 П" для командної взаємодії

- Передбачення потенційних конфліктних ситуацій
- Питання замість категоричних тверджень
- Подяка за співпрацю та допомогу

4. Особиста рефлексія після конфлікту

4.1. Аналітичні питання для себе

- Які емоції я відчував/відчувала?
- Чи можливо було уникнути цієї ситуації?
- Що варто змінити у своїй поведінці?

4.2. Додаткові рекомендації

- Створення чітких правил поведінки та спілкування у групових чатах
- Використання голосових повідомлень для важливих обговорень
- Регулярні зустрічі для профілактики накопичення проблем та непорозумінь

5. Додаткові інструменти

5.1. Конфлікт-чекліст

- Чи чітко озвучені очікування?
- Чи враховані інтереси усіх учасників?
- Чи використовуються "Я-висловлювання"?

3.2. Аналіз ефективності програми розвитку навичок ефективного вирішення конфліктів

На стадії констатуючого експерименту у вибірці студентів віком 18–22 роки ($n = 30$) виявлено переважання неадаптивних стратегій поведінки в конфлікті: ухиляння, поступливість або суперництво. За методикою С. Бем було визначено, що гендерні ролі впливають на вибір стратегії: андрогінні респонденти частіше виявляли тенденцію до співпраці, у той час як маскулінні — до суперництва, а фемінні — до поступливості.

Спеціально для цієї групи було впроваджено тренінгову програму «Конфлікти: розуміння, управління, трансформація», метою якої був розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів та усвідомлення гендерної обумовленості поведінки.

По завершенні тренінгу респонденти пройшли повторну діагностику за методиками Томаса–Кілменна, С. Бем і методикою «Стратегії боротьби з конфліктами». Отримані результати представлено у таблиці 3.3.1. та на рисунку 3.3.1.

Таблиця 3.3.1.

Зміни у виборі стратегій поведінки в конфлікті до та після тренінгу

Стратегія поведінки	До тренінгу, (%)	Після тренінгу, (%)	Зміна, (%)
Співпраця	12	38	+ 26
Компроміс	12	20	+ 8
Суперництво	26	18	- 8
Пристосування	23	14	- 9
Уникнення	27	10	- 17

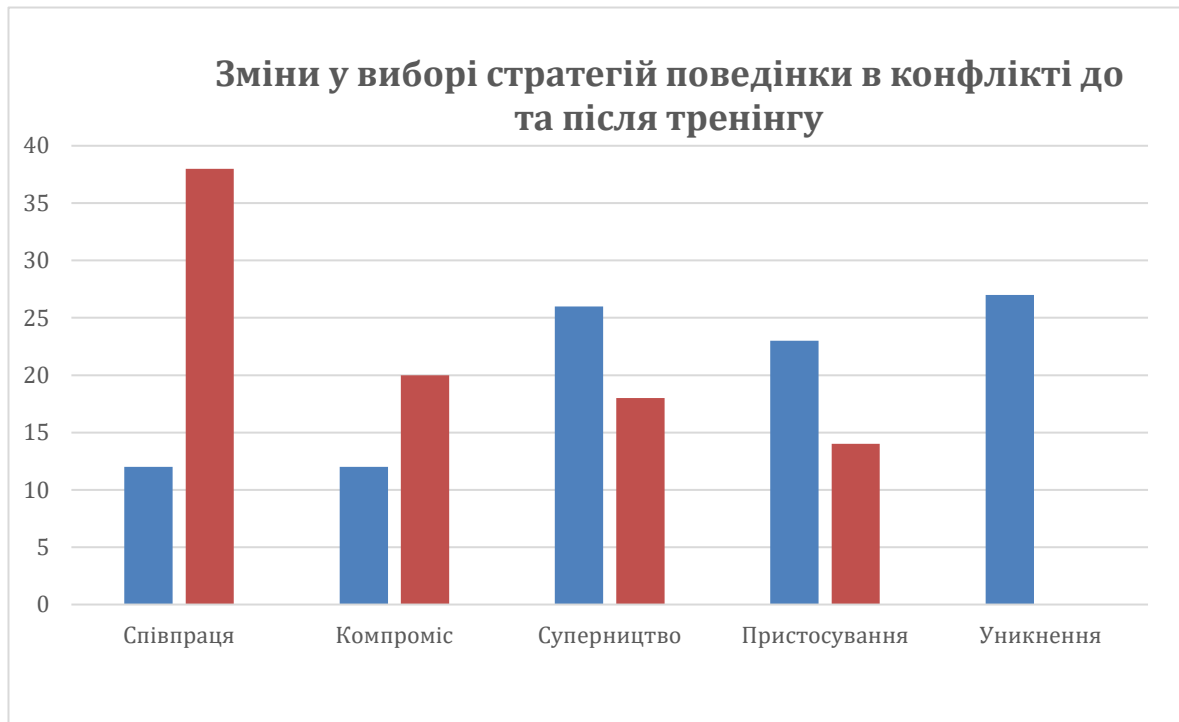


Рис. 3.3.1. Зміни у виборі стратегій поведінки в конфлікті до та після тренінгу

Ось стовпчаста діаграма, яка наочно показує зміни у виборі стратегій поведінки в конфлікті до і після тренінгу. Як бачимо, суттєво збільшилось використання стратегії співпраці (+26%), а неадаптивні стратегії, такі як уникнення, поступливість і суперництво, помітно скоротились. Це свідчить про ефективність програми та позитивні зміни у конфліктологічній поведінці студентів.

Висновки до третього розділу

1. У межах практичної частини дослідження було розроблено та реалізовано тренінгову програму «Конфлікти: розуміння, керування, трансформація», спрямовану на розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів у студентської молоді з урахуванням гендерної зумовленості стратегій поведінки. Програма включала інтерактивні вправи, рольові ігри, саморефлексивні практики, обговорення кейсів та психоедукаційні блоки.

2. Результати діагностики, проведеної до і після впровадження тренінгу за методиками С. Бем, Томаса–Кілменна та «Стратегії боротьби з конфліктами», засвідчили позитивну динаміку. Зокрема, частка респондентів, які обирають неадаптивні стратегії (уникання, поступливість, конкуренція), суттєво зменшилася, натомість помітно зросло використання конструктивних стратегій — компромісу та співпраці. Найбільший приріст продемонструвала стратегія співпраці: з 12% до 38%, що свідчить про підвищення рівня усвідомленості та здатності до ефективного розв'язання конфліктів.
3. Після участі в тренінгу учасники виявили більше розуміння впливу гендерної ролі на поведінку в конфліктних ситуаціях, виявили гнучкішу позицію та вищу готовність до конструктивного діалогу. Андрогінні респонденти, які ще до початку програми демонстрували певну перевагу в конструктивних стратегіях, після проходження тренінгу показали ще більшу вираженість співпраці та компромісу.
4. Проведене втручання продемонструвало високу ефективність використаних психолого-педагогічних підходів, які базуються на поєднанні когнітивно-поведінкових технік, елементів ненасильницької комунікації та розвитку емоційного інтелекту. Завдяки тренінгу учасники стали більш емоційно стійкими, менш схильними до імпульсивної чи пасивної поведінки у конфліктах, а також показали вищий рівень рефлексії щодо власної гендерної ідентичності та впливу соціальних очікувань на свою поведінку.
5. Таким чином, цілеспрямована психолого-педагогічна робота з розвитку навичок ефективного розв'язання конфліктів серед студентської молоді є доцільною та результативною. Тренінгова програма «Конфлікти: розуміння, керування, трансформація» може бути рекомендована для впровадження в освітніх закладах як інструмент розвитку соціально-психологічної компетентності та гендерної чутливості молоді в умовах сучасного суспільства.

ВИСНОВОК

1. Внаслідок теоретичного огляду наукових публікацій було з'ясовано, що конфлікт постає складним соціопсихологічним феноменом, який відіграє важливу роль у процесі взаємодії між індивідами, особливо у студентському колі. Конфлікти можуть сприяти особистісному зростанню, розвитку комунікативних вмінь та адаптації до соціального середовища.
2. Проаналізовано ключові стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях за моделлю Томаса–Кілменна (змагання, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування), які обумовлені різними факторами: індивідуальними рисами характеру, соціальним контекстом та гендерною ідентичністю.
3. Доведено важливість статево-рольових характеристик (маскулінності, фемінності, андрогінності) як чинників, що впливають на вибір стратегій у конфліктних ситуаціях. Гендерна ідентичність виявилася надійним предиктором стилю поведінки під час міжособистісних суперечок.
4. Під час емпіричного дослідження було встановлено, що:
 - маскулінність позитивно корелює зі стратегією змагання;
 - фемінність — з компромісом та співпрацею;
 - андрогінність — з гнучкими, конструктивними стратегіями (співпраця, компроміс).
 Це підтверджено за допомогою кореляційного аналізу (r-Пірсона) та узгоджується з результатами тестів С. Бем, Кілменна та «Стратегії подолання конфліктів».
5. Виявлено, що жінки частіше виявляють конструктивні моделі поведінки, що відповідає їх вищому рівню фемінності та андрогінності, тоді як у чоловіків частіше спостерігається суперництво.
6. Розроблена та впроваджена тренінгова програма «Конфлікти: розуміння, керування, трансформація» сприяла зменшенню кількості

неадаптивних стратегій та збільшенню рівня співпраці та компромісу. Найбільше зростання продемонструвала стратегія співпраці — з 12% до 38%.

7. Після проходження тренінгу учасники стали більш усвідомлено ставитись до впливу гендерної ролі на конфліктну поведінку, виявили вищий рівень рефлексії, емоційної стійкості та здатності до конструктивного діалогу.
8. Отримані результати мають практичне значення для роботи практичних психологів, викладачів та кураторів. Вони можуть бути використані для профілактики конфліктів у студентському середовищі та розвитку соціально-психологічної компетентності молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонов Г. В. Конфліктологія як інтегративна галузь наукових знань про конфлікти. Г. В. Антонов. Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2005. Вип. 30. С. 394–399.
2. Безлюдна В. В., Корчакова Н. В. Онтогенетичні аспекти гендерної стереотипізації та поляризації. В. В. Безлюдна, Н. В. Корчакова. Філософія освітнього простору: психологічний вимір : колективна монографія. За ред. Р. В. Павелківа, Н. В. Корчакової. Київ : Центр учбової літератури, 2021. С. 144–175.
3. Герасимова І. В. Гендерна детермінація процесу соціально-рольової ідентифікації особистості студента. І. В. Герасимова. Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. 2008. Вип. 124. С. 126–129.
4. Главацька Н., Подкоритова Л. Сучасні зміни гендерних ролей дорослих. Н. Главацька, Л. Подкоритова. Psychology travelogs. 2021. № 2. С. 25–32.
5. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. Т. В. Говорун. Київ : Акад., 2004. 308 с.
6. Грудський Р. О. Гендерні ролі та їх вплив на стратегії поведінки підлітків у конфліктних ситуаціях. Р. О. Грудський. 2024.
7. Грись А. Стратегії самопрезентацій студентської молоді у виборі тенденцій поведінки. А. Грись та ін.
8. Гупаловська В. Гендерні детермінанти суб'єктивного благополуччя жінок: теоретичний аналіз. В. Гупаловська. Соціогуманітарні проблеми людини. 2010.
9. Дорошенко Н. М. Гендерна детермінація формування громадської активності особистості. Н. М. Дорошенко. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2000. Вип. 5, ч. 1. С. 20–23.
10. Дорошенко Н. М. Конфліктна поведінка особистості як результат прояву симптомокомплексу маскулінності/фемінності. Н. М.

- Дорошенко. Вісник НТУУ "КПІ". Філософія. Психологія. Педагогіка. 2002. № 1 (4). С. 49–56.
11. Жмай О. В., Конопля О. І. Стратегії поведінки в конфлікті: види, сутність та взаємозв'язок з емоційним інтелектом. О. В. Жмай, О. І. Конопля. 2019.
 12. Зінченко Г. М. Маскулінність і фемінність як дві основні категорії гендерних досліджень. Г. М. Зінченко. Молоді фахівці – майбутнє науки : зб. наук. пр. 2016. С. 153.
 13. Кожанов П. Ю. Стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях. П. Ю. Кожанов. 2025.
 14. Котлова Л. О. Гендерні особливості конфліктних форм поведінки у підлітковому та юнацькому віці. Л. О. Котлова. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. 2013. № 19. С. 95–99.
 15. Ложкін Г. В. Гендерна детермінація вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті. Г. В. Ложкін.
 16. Лушагіна Т. В., Сінько В. В. Діалектика статі в структурі організації влади архаїчного соціуму. Т. В. Лушагіна, В. В. Сінько. Наукові праці. Політологія. 2018. Вип. 314.302.
 17. Малявська К. В. Гендерні особливості конфліктної комунікації. К. В. Малявська. 2024.
 18. Мотуз Т. В. Детермінація поняття толерантність: соціально-гуманітарний дискурс. Т. В. Мотуз. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2016. Вип. 133. С. 155–159.
 19. Мицьо М. Гендерні особливості поведінки підлітків у конфліктних ситуаціях. М. Мицьо. Магістерський науковий вісник. 2018. Вип. 29. С. 97.
 20. Поправка А. О. Гендерні відмінності у побудові міжособистісних відносин в юнацькому віці. А. О. Поправка. 2019.

21. Пухно С. В. Стратегії поведінки в конфлікті першокурсників закладів вищої освіти. С. В. Пухно. Психологічний часопис. 2019. № 3. С. 194–209.
22. Токарева Н. М. Психологічний контент конфліктної поведінки підлітків. Н. М. Токарева. Проблеми сучасної психології. 2019. Вип. 45. С. 381–404.
23. Токарева Н. М., Шамне А. В. Вікова та педагогічна психологія : навч. посіб. Н. М. Токарева, А. В. Шамне. Київ : Національний авіаційний ун-т, 2017. 548 с.
24. Хижняк В., Ушакова І. М. Гендерні особливості поведінки в конфліктній ситуації курсантів та студентів НУЦЗУ. В. Хижняк, І. М. Ушакова. Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології. С. 299.
25. Шевцова О. М., Синчук В. Я-концепція як чинник вибору стратегії поведінки у конфлікті осіб юнацького віку : дис. ... канд. психол. наук. О. М. Шевцова, В. Синчук. Київ : Національний авіаційний університет, 2019.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник Томаса-Кілманна: типи поведінки у конфлікті

- 1.)а) Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
б) Краще ніж обговорювати, в чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми згодні.
- 2.)а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
б) Я намагаюся залагодити справу з урахуванням усіх інтересів іншого та моїх власних.
- 3.)а) Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
б) Я намагаюся заспокоїти іншого та зберегти наші стосунки.
- 4.)а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
б) Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
- 5.)а) Улагоджуючи спірну ситуацію, я постійно намагаюся знайти підтримку в іншого.
б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
- 6.)а) Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.
б) Я намагаюся досягти свого.
- 7.)а) Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб згодом вирішити його остаточно.
б) Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб досягти бажаного.
- 8.)а) Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
б) Я насамперед намагаюся ясно визначити те, в чому полягають спільні інтереси.
- 9.)а) Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
б) Я докладаю зусиль, щоб досягти свого.
- 10.)а) Я твердо прагну досягти свого.
б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

- 11.)а) Насамперед я намагаюся ясно визначити, у чому полягають спірні питання.
- б) Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.
- 12.)а) Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може спричинити суперечки.
- б) Я даю можливість іншим залишитись при своїй думці, якщо вони теж йдуть мені назустріч.
- 13.)а) Я пропоную компромісний варіант.
- б) Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
- 14.)а) Я повідомляю іншого про свою точку зору і питаю про його думку.
- б) Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів.
- 15.)а) Я намагаюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.
- б) Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.
- 16.)а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.
- б) Я намагаюся переконати іншого у перевагах моєї позиції.
- 17.)а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
- 18.)а) Якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість наполягти на своєму.
- б) Я даю можливість іншому в чомусь залишитись при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.
- 19.)а) Насамперед я намагаюся ясно визначити те, в чому полягають усі порушені питання та інтереси.
- б) Я намагаюся відкласти вирішення спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно..
- 20.)а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
- б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод та втрат для обох сторін.
- 21.)а) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
- б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблем та їх спільного вирішення.

22.)а) Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією та точкою зору іншої людини.

б) Я відстоюю свої бажання.

23.)а) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання оточуючих.

б) Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

24.)а) Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я намагатимусь піти назустріч його бажанням.

б) Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

25.)а) Я намагаюся показати іншому логіку та переваги моїх поглядів.

б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26.)а) Я пропоную компромісну позицію.

б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання оточуючих.

27.)а) Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може спричинити суперечки.

б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28.)а) Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

б) Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

29.)а) Я пропоную компромісну позицію.

б) Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30.)а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

б) Я завжди займаю таку позицію у спірному питанні, щоб ми спільно з іншою людиною могли досягти успіху.

Статеврольовий опитувальник Бем (BSRI)

Інструкція: оцініть наявність (або відсутність) у себе названих нижче якостей. Можна відповідати тільки «Та чи ні».

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Віра в себе. | 25.Здібність до лідерства. |
| 2. Уміння поступатися. | 26.Турбота про людей. |
| 3. Здатність допомогти. | 27.Прямота, правдивість. |
| 4. Схильність захищати свої погляди. | 28.Схильність до ризику. |
| 5. Життєрадісність. | 29.Розуміння інших. |
| 6. Похмурість. | 30.Скритність. |
| 7. Незалежність. | 31.Швидкість в ухваленні рішень. |
| 8. Соромливість. | 32.Співчуття. |
| 9. Сумлінність. | 33.Щирість. |
| 10.Атлетичність. | 34.Самодостатність (полагання тільки на себе). |
| 11.Ніжність. | 35.Здатність утішити. |
| 12.Театральність. | 36.Пихатість. |
| 13.Напористість. | 37.Владність. |
| 14.Падкість на лестоці. | 38.Тихий голос. |
| 15.Удачливість. | 39.Привабливість. |
| 16.Сильна особа. | 40.Мужність. |
| 17.Відданість. | 41.Теплота, щирість. |
| 18.Непередбачуваність. | 42.Урочистість, важливість. |
| 19.Сила. | 43.Власна позиція. |
| 20.Жіночність. | 44.М'якість. |
| 21.Надійність. | 45.Уміння дружити. |
| 22.Аналітична. | 46.Агресивність. |
| 23.Уміння співчувати. | 47.Довірливість. |
| 24.Ревнивість. | |

- | | |
|---|--|
| 48. Малорезультативність. | 55. Дух змагання. |
| 49. Схильність вести за собою. | 56. Любов до дітей. |
| 50. Інфантильність. | 57. Тактовність. |
| 51. Адаптивність,
приспосабливаемість. | 58. Амбітність, честолюбство. |
| 52. Індивідуалізм. | 59. Спокій. |
| 53. Нелюбов лайок. | 60. Традиційність, схильність
умовностям. |
| 54. Несистематичність. | |

Обробка опитувальника С. Бем

Ключ

Маскулінність (відповідь «так»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Фемінінність (відповідь «так»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

За кожен збіг з ключем нараховується 1 бал. Потім визначається показник фемінності (F) і маскулінності (M) відповідно до формули:

$F = (\text{сума балів по фемининности}): 20$

$M = (\text{сума балів по маскулинности}): 20$

Основний індекс IS визначається як

$IS = (F - M) * 2,322.$

Якщо величина індексу полягає в межах від -1 до +1, то робиться висновок про андрогінності. Якщо індекс менший -1, то робиться висновок про маскулінність, якщо індекс більший +1 – про фемінність, у разі, коли індекс більший +2,025 говорять про яскраво виражену фемінність, а якщо індекс менший – 2,025 говорять про яскраво виражену маскулінність.

Додаток В**Методика «Стратегія боротьби з конфліктами» (Д.Ветсен, К.Камерон).**

Інструкція для учасників дослідження. Вкажіть, будь ласка, як часто Ви застосовуєте описані нижче дії. За кожен відповідь ставте відповідний бал згідно наведеної шкали оцінювання: 1 бал – ніколи; 2 бали – іноді; 3 бали – завжди.

Спробуйте, будь ласка, бути відвертими, пам'ятаючи, що Ваша відповідь має відображати реальну, а не бажану поведінку.

1. Я наполегливо аргументую свою позицію.
2. Я намагаюся ставити на перше місце потреби інших людей, а не свої власні.
3. Я намагаюся знайти такий компроміс, який був би прийнятним для обох сторін.
4. Я намагаюся не бути втягнутим у конфлікт.
5. Я намагаюся розглядати проблему всебічно, спільно з колективом.
6. Я намагаюся знайти вади у позиції іншої сторони.
7. Я прагну досягти гармонії.
8. Я прагну отримати хоча б частину від того, що пропоную.
9. Я уникаю відкритого обговорення суперечливих питань.
10. Я відверто поділюся інформацією з іншими, вирішуючи спірне питання.
11. Я люблю перемагати у суперечці.
12. Я погоджуюся з пропозиціями інших.
13. Я намагаюся знайти «золоту середину» у протиріччі, що вирішується.
14. Я намагаюся тримати свої справжні почуття при собі, щоб уникнути важких переживань.
15. Я підтримую відвертий обмін інтересами й проблемами.
16. Я не люблю визнавати власних помилок.
17. Я допомагаю іншій стороні «не втратити обличчя».
18. Я підкреслюю переваги тактики взаємних поступок.

19.Я пропоную іншим взяти ініціативу на себе у вирішенні протиріччя.

20.Я висловлюю власну позицію тільки як одну з точок зору

Обробка та інтерпретація результатів дослідження.

Зіставте відповідь з «ключем», а результати зазначте у бланку для відповідей згідно до шкали оцінювання. По кожній стратегії підрахуйте кількість балів, визначивши домінуючу стратегію боротьби з конфліктом (вищий результат) та другу по значущості стратегію (другий результат). Детальне описання змісту кожної стратегії врегулювання конфліктів

Зміст тренінгу

1. Вступна частина (30 хв)

- **Знайомство та «енерджайзер»:**

Вправа «Нестандартне вітання»

- Учасники по черзі вітають один одного, використовуючи позитивні фрази (наприклад: *«Привіт, Марино! Твоя енергія надихає»*).
- Мета: створити довірчу атмосферу.

2. Основні блоки

Блок 1. «Що таке конфлікт?» (40 хв)

- Міні-лекція: види конфліктів (навчальні, міжособистісні, групові).

- **Вправа «Опис без оцінок»:**

Учасники описують поведінку колег без оцінок (наприклад: *«Анна підняла руку»* замість *«Анна вискочила без черги»*).

- Мета: навчитися об'єктивному спостереженню.

Блок 2. «Стратегії поведінки в конфлікті» (50 хв)

- Теорія за Томасом: уникнення, пристосування, суперництво, компроміс, співпраця.

- **Рольова гра «Студент vs Викладач»:**

Ситуація: несправедлива оцінка. Учасники розігрують різні стратегії реакції.

- Обговорення: який підхід найефективніший?

Блок 3. «Як вийти з конфлікту?» (60 хв)

- Алгоритм: **Слухати → Аналізувати → Пропонувати рішення.**

- **Вправа «Як би я вчинив?»:**

Учасники отримують кейси (наприклад: *«Друг розповів твій секрет»*).

Пропонують варіанти дій, група обговорює.

- **Техніка «Я-повідомлення»:** тренування фраз на кшталт *«Я відчуваю..., коли ти...»*.

Блок 4. «Профілактика конфліктів» (30 хв)

- **Вправа «Друкована машинка»:**

Учасники «друкують» фразу (наприклад: *«Командна робота — це сила»*), кожен виголошує одну букву.

- Мета: показати важливість **координації та взаєморозуміння**.

Завершення (20 хв)

- **Рефлексія:**

- Що було найкориснішим?
 - Яку навичку хочете розвинути?

- **Вправа «Подяка»:** кожен дякує колезі за щось позитивне під час тренінгу.

Очікувані результати:

- ✓ Студенти зможуть **швидше визначати джерела конфліктів**.
- ✓ Зросте впевненість у **використанні конструктивних стратегій**.
- ✓ Зменшиться кількість **ескалацій через непорозуміння**.

Важливо: Тренінг включає багато **практики, жартів та прикладів з життя студентів** (навчання, гуртожиток, робота в групах).