



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**Формирование психологической готовности к управлению
конфликтами у субъектов образовательной среды**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого–педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры
«Психология управления образовательной средой»**

Проверка на объем заимствований:
81,73 % авторского текста

Выполнил:
студент группы ОФ-210/172-2-11
Зайцев Павел Денисович

Работа рекомендована к защите
рекомендована / не рекомендована

«29» 06 2018 г.

зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева Кондратьева О.А.

Научный руководитель:
канд. пед. наук, доцент
Крыжановская Надежда Васильевна

**Челябинск
2018**

Оглавление

Введение.....	3
Глава I. Теоретические предпосылки психолого – педагогического формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды	
1.1 Понятие психологической готовности в психолого-педагогической литературе.....	7
1.2. Особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды.....	11
1.3 Модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды	20
Глава II. Организация исследования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды	
2.1 Этапы, методы, методики исследования	29
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования	36
Глава III. Опытнo-экспериментальное исследование формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды	
3.1. Программа психолого-педагогического формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.....	44
3.3. Рекомендации психологической службе ВУЗа формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Технологическая карта внедрения формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.	56
Заключение	69
Библиографический список	76
Приложение	83

Введение

В процессе обновления современного общества функция образования все более определяется социальным заказом. Образовательные учреждения уже не являются замкнутой информационной средой, местом приобретения знаний ради знаний, но становятся средством, обеспечивающим возможность подготовки к деятельности в мире будущего.

Требованиям общества и профессиональных структур на данный момент к человеку: не только «набравший» определённую сумму знаний, но и имеющий личностный потенциал в достаточно высокой степени, т.е. имеющий навыки работы в стрессовых ситуациях, умеющий, в частности, разрешать конфликтные ситуации.

Умение продуктивного урегулирования конфликтных ситуаций приобретает огромную значимость в настоящее время в нашей стране, поскольку жизнь существенно опережает разработку законодательных актов, регламентирующих новые экономические и социальные реальности. В нестандартных, не предусмотренных соответствующими законами или нормативными актами ситуациях необходимо адекватное восприятие конфликтов, творческое отношение к ним, а также новые механизмы их урегулирования.

Заявленной темой нашего исследования занимались многие отечественные и зарубежных ученых: Л.И. Божович, Л.А. Венгер, Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, К. Ингенкамп, Я. Йирасек, А. Керн, Г.Г. Кравцов, О.Е. Кравцова, Я.Л. Коломинский, А.Н. Леонтьев, В.С. Мухина и др.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Объект исследования: психологическая готовность к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Предмет исследования: формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Гипотеза исследования: уровень агрессивности, уровень организационных склонностей, готовности к сотрудничеству возможно изменится, если разработать и реализовать программу формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Задачи:

1. Проанализировать понятие психологической готовности в психолого-педагогических исследованиях.
2. Изучить особенности психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.
3. Разработать и реализовать модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.
4. Описать этапы, методы, методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать и реализовать программу формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.
8. Разработать рекомендации психологической службе ВУЗа по формированию формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

9. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в программу формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (самооценка), методика коммуникативные и организаторские склонности (КОС), разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным, тест агрессивности Басса – Дарки, тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

3. Метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Практическая ценность исследования состоит в том, что разработанная программа формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды может быть использована специалистами психологических служб образовательной организации при построении развивающей и консультативной работы с субъектами образовательной организации; сформированный по итогам исследования теоретический и эмпирический материал может быть использован при проведении лекционных и семинарских занятий со студентами, изучающими дисциплины «Педагогическая психология», «Психологическая безопасность личности», разработаны практические рекомендации по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды; предложен апробированный комплекс психодиагностических методик для оптимизации психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

- сделаны теоретические обобщения и выводы, которые расширяют общепсихологические и психолого-педагогические представления о психологической готовности и способах ее формирования у субъектов образовательной среды;

- теоретически обоснованы особенности психологической готовности психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды;

- создана модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды;

- создана и апробирована комплексная программа формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

База исследования: ФГБОУ ВО Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет (далее – ЮУрГГПУ). Количество респондентов 8 человек - коллектив (студенты первого курса магистратуры факультета психологии).

Глава I. Теоретические предпосылки психолого – педагогического формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

1.1 Понятие психологической готовности в психолого-педагогической литературе

Вопрос психологической готовности достаточно широко рассматривался в отечественной и зарубежной психологии. Представители зарубежной психологической школы (А. Анастази, Я. Йирасек, С. Штрембел) рассматривали проблему в аспекте школьной зрелости. Отечественные психологи (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Д.Б. Эльконин) делали акцент на теоретической разработке вопроса [цит. по 22,с.50].

Л.И. Божович представляла психологическая готовность как комплексную характеристику, включающую определенный уровень развития мыслительной деятельности, познавательных интересов, готовности к произвольной регуляции познавательной деятельности и социальной позиции школьника [7].

Я.Л. Коломинский и Е.А. Панько представляют психологическую психологическая готовность как «целостное состояние психики ребенка, обеспечивающее успешное принятие им системы требований, предъявляемых школой», успешное овладение новой для него деятельностью и новыми социальными ролями.

В комплексе психологической готовности особое место уделяется развитию произвольности. Д.Б. Эльконин и его сотрудники выделили несколько параметров учебной деятельности, фактически относящихся к компонентам произвольности:

- 1) умение осознанно подчиняться правилу;
- 2) умение ориентироваться на заданную систему требований;

3) умение внимательно слушать говорящего и воспроизводить задания, предлагаемые в устной форме;

4) умение самостоятельно выполнить задание на основе зрительного восприятия образца [цит. по 20, с.35].

Готовность к действию характеризуется направленностью на выполнение того или иного действия. Предполагает наличие определенных знаний, умений, навыков; готовность к противодействию возникающим в процессе выполнения действия препятствиям; приписывание личностного смысла выполняемому действию. Готовность к действию реализуется за счет проявления отдельных составляющих действия: нейродинамической сформированности действия, физической подготовленности, психологических факторов готовности [27].

С конца 50-х годов XX века проблема психологической готовности человека к деятельности стала объектом пристального внимания отечественных психологов. В психолого-педагогической литературе накоплен теоретический и экспериментальный материал о феномене готовности человека к разным видам деятельности, сформулировано понятие готовности, определены содержание, структура, пути формирования психологической готовности и условия, влияющие на динамику и устойчивость ее проявлений. Проведены исследования психологической готовности к различным видам профессиональной деятельности: военной (М.И. Томчук), спортивной (А.Д. Ганюшкин), педагогической (П.П. Горностай, Т.В. Иванова, М.В. Левченко, Л.Н. Разборова); психологической готовности детей к обучению в школе (М.Н. Костикова, Е.Е. Кравцова); готовности человека к деятельности в экстремальных условиях (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко) и т.д. Содержание понятия «психологическая готовность» не имеет сегодня однозначной трактовки, как не существует и общепризнанного его определения.

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович определяют готовность к деятельности как «целенаправленное выражение личности, включающее ее убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение» [19, с. 4] т.е. говорят о психологической готовности как о сложном целенаправленном проявлении личности.

По мнению Д.И. Фельдштейна, «психологическая готовность - это концентрация сил личности, направленных на осуществление определенных действий» [цит. по 13, с. 49].

Исследования психологической готовности к деятельности ведутся в нескольких направлениях. По мнению одних авторов, психологическая готовность - это особое психическое состояние, других - устойчивая характеристика личности. Н.Д. Левитов одним из первых определил готовность к деятельности как психическое состояние личности.

Потребность в деятельности, устойчивое положительное отношение к ней - вот что является показателем психологической готовности, ее решающим компонентом. Уровень умственного развития, усвоенные знания и умения долгое время считались основными критериями готовности человека к деятельности.

М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович определяют психологическую готовность как устойчивую характеристику личности, рассматривая ее как целенаправленное выражение личности, включающее взгляды, убеждения, отношения, чувства, мотивы, волю и интеллектуальные качества, знания, умения, установки, т. е. весь спектр личностных проявлений человека [19].

Структура психологической готовности представляет собой сложное образование, характеризующееся как личностными компонентами (особенности мотивов, интересов и отношений к деятельности; положительные качества личности, важные для продуктивной работы), так

и операциональными (система знаний, общетрудовые умения и навыки). Речь идет о личностно-операциональной готовности к деятельности.

Очевидно, что личностные и операциональные компоненты готовности тесно взаимосвязаны: уровень практической (операциональной) готовности человека к деятельности в значительной мере зависит от его личностной ориентации на эту деятельность.

Устойчивая психологическая готовность к сложным видам деятельности рассматривается и как устойчивая характеристика личности (не зависящая от конкретной ситуации). Помимо готовности как психического состояния, существует и проявляется готовность как устойчивая характеристика личности. Она действует постоянно, ее не надо каждый раз формировать в связи с поставленной задачей.

Будучи заблаговременно сформированной, эта готовность - существенная предпосылка успешной деятельности. Длительная готовность, в отличие от состояния кратковременной готовности, является устойчивой системой качеств личности, необходимых для успешной деятельности человека в различных ситуациях.

Подходы к определению сущности психологической готовности человека к деятельности не следует противопоставлять друг другу. Между ними трудно установить границу, так как состояние готовности, закрепляясь в деятельности, может превратиться в характеристику личности, не зависящую от ее действий в конкретной ситуации. Оба вида готовности проявляются и формируются в процессе деятельности и эффективно реализуются при условии целесообразного управления и самоуправления [17, с. 20].

Психологическая готовность представляет собой сложное структурное образование. Разные авторы выделяют в ней различные компоненты.

По мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, структура психологической готовности включает следующие компоненты:

мотивационный, ориентационный, операционный, волевой и оценочный. Основанием для их выделения являются составляющие процесса труда: осознание цели и поставленных задач, выработка плана предстоящих действий и его выполнение, регулирование действий в соответствии с поставленными задачами, сравнение полученных результатов с целью деятельности [19].

Такой подход правомерен, так как данная структура психологической готовности может быть соотнесена с любым видом деятельности. Компоненты готовности к тому или иному виду деятельности связаны с ведущими качествами личности.

Анализ различных, порой противоречивых, подходов к структуре психологической готовности к деятельности позволяет выделить три уровня изучения готовности: функциональный (учитываются психические функции, необходимые для достижения высоких результатов деятельности), личностный (акцент делается на свойствах и качествах личности) и комплексный (функционально-личностный).

Таким образом, психологическая готовность – это комплексная характеристика, включающая определенный уровень развития мыслительной деятельности, познавательных интересов, готовности к произвольной регуляции познавательной деятельности и социальной позиции.

1.2. Особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды

Конфликт - это важная сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями. Существенная сторона социального конфликта состоит в том, что эти субъекты действуют в

рамках некоторой более широкой системы связей, которая модифицируется (укрепляется или разрушается) под воздействием конфликта [2, с. 77].

Социология конфликта исходит из того, что конфликт есть нормальное явление общественной жизни; выявление и развитие конфликта в целом полезное и нужное дело. Не стоит вводить людей в заблуждение с помощью мифа о всеобщей гармонии интересов. Общество достигнет более эффективных результатов в своих действиях, если не будет закрывать глаза на конфликты, а будет следовать определенным правилам, направленным на регулирование конфликтов. Смысл этих правил в современном мире состоит в том, чтобы: не допускать насилия как способа разрешения конфликтов; найти средства выхода из тупиковых ситуаций в тех случаях, когда насильственные действия все же совершились и стали средством углубления конфликтов; добиваться взаимопонимания между сторонами, противостоящими в конфликте.

Поскольку всякая организация есть своего рода объединение людей для совместной деятельности, в развитии их внутренних отношений наблюдаются определенные общие черты или признаки, понимание которых чрезвычайно важно. Одна из таких общих черт состоит в том, что всякая организация проходит в своем развитии через серию внутренних конфликтов, она не может существовать без внутренней напряженности и без столкновений между определенными позициями, представленными в ней, между группировками людей [13, с. 54].

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому определим конфликт как процесс взаимодействия между субъектами лицами или группами по поводу различия их интересов [6, с. 43].

Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т.д. Однако оно не всегда выражается в форме явного столкновения. Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолевать разногласия, и вступают в открытое конфликтное взаимодействие. В процессе конфликтного взаимодействия его участники получают возможность выражать различные мнения, выявлять больше альтернатив при принятии решений, именно в этом заключается важный позитивный смысл конфликта. Сказанное, конечно, не означает, что конфликт всегда носит положительный характер.

Существует четыре основных типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой [14, с. 73].

Внутриличностные конфликты - здесь участниками являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т.п. Порой в жизни, не решаясь сделать выбор, не умея решать внутриличностные конфликты, мы уподобляемся «буриданову ослу».

Внутриличностные конфликты, связанные с работой в организации, могут принимать различные формы. Одна из наиболее распространенных — это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. Внутренние конфликты могут возникать на производстве вследствие перегруженности работой или, напротив, отсутствия работы при необходимости находиться на рабочем месте [11, с. 34].

Межличностный конфликт - это один из самых распространенных типов конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Многие руководители считают, что единственной его причиной является

несходство характеров. Действительно, встречаются люди, которым из-за различий в характерах, взглядах, манере поведения очень непросто ладить друг с другом. Однако более глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов, как правило, лежат объективные причины. Конфликты возникают между руководителем и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что руководитель предъявляет к нему непомерные требования, а руководитель считает, что подчиненный не желает работать в полную силу».

По субъектному признаку во внутренней жизни каждой организации можно выделить следующие типы межличностных конфликтов:

а) конфликты между управляющими и управляемыми в рамках данной организации, причем конфликты между руководителем и рядовым исполнителем будут существенно отличаться от конфликтов между руководителем первой руки и менеджерами нижестоящих уровней;

б) конфликты между рядовыми сотрудниками;

в) конфликты на управленческом уровне, т. е. конфликты между руководителями одного ранга.

Конфликт между личностью и группой. Известно, что неформальные группы устанавливают свои нормы поведения, общения. Каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступление от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой [11, с. 46].

Межгрупповой конфликт. Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководством и исполнителями, между работниками различных подразделений, между неформальными группами внутри подразделений, между администрацией и профсоюзом.

Вся совокупность конфликтов, пронизывающих те или иные организации, так или иначе, связана с методами управления ею. Ибо управление - ни что иное, как деятельность по разрешению конфликтов

ради тех целей и задач, которые определяет суть организации. Руководитель призван разрешать частные конфликты, возникающие между подразделениями организации, между управляющими и работниками, между производителями и потребителями продукции, производителями и поставщиками исходных материалов во имя более общих интересов организации, которые он рассматривает в качестве целей своей управленческой деятельности.

В общем виде в возникновении конфликтов можно выделить две стороны - объективную и субъективную. Объективное начало в возникновении конфликтов связано со сложной, противоречивой ситуацией, в которой оказываются люди. Плохие условия труда, нечеткое разделение функций и ответственности - такого рода проблемы относятся к числу потенциально конфликтогенных, т.е. объективно являются той возможной почвой, на которой легко возникают напряженные ситуации. Если люди поставлены в такие условия, то независимо от их настроения, характеров, сложившихся в коллективе отношений и наших призывов к взаимопониманию и сдержанности вероятность возникновения конфликтов довольно велика [15, с. 22].

Проблема конфликта в организации осложняется, как правило, тем, что сама позиция руководителя или лидера организации оказывается весьма сложной и в какой-то мере неопределенной, противоречивой. С одной стороны, она выступает как важное преимущество и как показатель жизненного успеха, но, с другой стороны, она, же является и позицией, подчиненной следующим, более высоким инстанциям в системе управления данной организацией. Это означает, что руководитель обязан как бы интегрировать все внутренние импульсы и проблемы данной организации, знать ее сильные и слабые стороны, располагать постоянно всей информацией о положении дел в наиболее напряженных ее точках, и, в то же время, он должен в каждый момент представлять интересы этой организации перед своим начальством, советом директоров или перед

внешними структурами. Естественно, что в глазах подчиненных руководитель, даже самый демократичный, имеет один образ, а в глазах своего начальства - иной. Это объясняется не нравственным дефектом личности или ее лицемерием, а разными функциями, которые выполняет руководитель в иерархии управления. Требования, которые предъявляются ему сверху, не совпадают с требованиями, которые предъявляются снизу.

Один из наиболее важных аспектов в деятельности любой организации заключается в соотношении формальной, официальной структуры этой организации и неформальных, нигде не зафиксированных, реальных отношений между людьми в той же самой организации. В ходе совместной работы происходит стихийное распределение авторитетов и уважения друг к другу, которое имеет огромное значение с точки зрения эффективности организации.

В результате, чем больше совпадают формальная и неформальная структуры, тем благоприятнее обстановка для эффективности организации. И наоборот несовпадение или открытый конфликт между структурами блокирует деятельность организации. Задача лидера - хорошо знать и чувствовать этот источник внутреннего напряжения и вести дело таким образом, чтобы по возможности сблизить формальную и неформальную структуры организации [43, с. 64].

Можно выделить несколько основных причин конфликтов в организациях:

1. Распределение ресурсов. Даже в самых крупных и богатых организациях ресурсы всегда ограничены. Необходимость распределять их практически неизбежно ведет к конфликтам. Люди всегда хотят получать не меньше, а больше, и собственные потребности всегда кажутся более обоснованными.

2. Взаимозависимость задач. Возможность конфликтов существует везде, где один человек (или группа) зависит от другого человека (или группы) в выполнении задачи. Например, руководитель

производственного подразделения может объяснить низкую производительность труда своих подчиненных неспособностью ремонтной службы быстро и качественно чинить оборудование. Руководитель ремонтной службы может, в свою очередь, винить отдел кадров в том, что не приняты новые работники, в которых так нуждаются ремонтники.

3. Различия в целях. Вероятность этих конфликтов в организациях возрастает по мере увеличения организации, когда она разбивается на специализированные подразделения. Например, отдел сбыта может настаивать на производстве более разнообразной продукции, исходя из спроса (потребностей рынка); при этом производственные подразделения заинтересованы в увеличении объема выпуска продукции при минимальных затратах, что обеспечивается изготовлением простой однородной продукции. Отдельные работники тоже, как известно, преследуют собственные цели, не совпадающие с целями других.

4. Различия в способах достижения целей. У руководителей и непосредственных исполнителей могут быть разные взгляды на пути и способы достижения общих целей, т.е. при отсутствии противоречивых интересов. Даже если все хотят повысить производительность труда, сделать работу более интересной - о том, как это сделать, люди могут иметь самые разные представления. Проблему можно решить по-разному, и каждый считает, что его решение самое лучшее.

5. Неудовлетворительная коммуникация. Конфликты в организациях очень часто связаны с неудовлетворительностью коммуникации. Неполная или неточная передача информации или отсутствие необходимой информации вообще является не только причиной, но и дисфункциональным следствием конфликта. Плохая коммуникация препятствует управлению конфликтами.

6. Различия в психологических особенностях. Это еще одна причина возникновения конфликтов. Как уже говорилось, не следует считать ее основной и главной, но игнорировать роль психологических особенностей

тоже нельзя. Каждый нормальный человек обладает определенным темпераментом, характером, потребностями, установками, привычками и т.д. Каждый человек своеобразен и уникален [11, с. 183].

Порой психологические различия участников совместной деятельности столь велики, что мешают ее осуществлению, повышают вероятность возникновения всех типов и видов конфликтов. В этом случае можно говорить о психологической несовместимости. Вот почему в настоящее время менеджеры все большее внимание уделяют подбору и формированию «слаженных команд».

Существование перечисленных источников, или причин, конфликтов увеличивает вероятность их возникновения, однако даже при большой возможности конфликта стороны могут не захотеть вступить в конфликтное взаимодействие. Иногда потенциальные выгоды от участия в конфликте не стоят затрат. Вступив же в конфликт, как правило, каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения, достигнута ее цель, и мешает другой стороне делать то же самое. Здесь необходимо управление взаимодействием в конфликте. В зависимости от того, насколько эффективным оно будет, последствия конфликта станут функциональными или дисфункциональными. Это, в свою очередь, повлияет на вероятность возникновения последующих конфликтов [12, с. 33].

При эффективном управлении конфликтом его последствия могут играть положительную роль, т.е. быть функциональными, способствовать в дальнейшем достижению целей организации.

Различают структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтным взаимодействием.

В работах по управлению, особенно ранних, подчеркивалась важность гармоничного функционирования организации. Представители административного направления считали, что если найти хорошую формулу управления, то организация будет действовать, как отлаженный

механизм. В рамках этого направления разрабатывались структурные методы «управления» конфликтами.

1. Четкая формулировка требования. Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональные конфликты, является разъяснение требований к результатам работы каждого конкретного работника и подразделения в целом; наличие ясно и однозначно сформулированных прав и обязанностей, правил выполнения работы.

2. Использование координирующих механизмов. Строгое соблюдение принципа единоначалия облегчает управление большими группами «конфликтных ситуаций», так как подчиненный знает, чьи распоряжения он должен выполнять. Если у работников есть разногласия по какому-либо производственному вопросу, они могут обратиться к «третейскому судье» - их общему начальнику. В некоторых сложных организациях создаются специальные интеграционные службы, задачей которых служит увязка целей различных подразделений. В этом случае именно такая служба будет наиболее подвержена конфликтам.

3. Установление общих целей, формирование общих ценностей. Этому способствует информированность всех работников о политике, стратегии и перспективах организации, а также их осведомленность о состоянии дел в различных подразделениях. Очень эффективным оказывается формулирование целей организации на уровне целей общества. Наличие общих целей позволяет людям понять, как им следует вести себя в условиях конфликта, превращая их в функциональные.

4. Система поощрения. Установление таких критериев эффективности работы, которые исключают столкновение интересов различных подразделений и работников. Например, если премировать работников службы техники безопасности за количество выявленных нарушений правил безопасности, это приведет к нескончаемому дисфункциональному конфликту с производственными и эксплуатационными службами. Если поощрять всех работников за

устранение выявленных нарушений, это приведет к снижению конфликтности и повышению безопасности.

Работа с конфликтами, конечно, не исчерпывается перечисленными методами. В соответствии с ситуацией могут быть найдены и другие эффективные организационные методы управления конфликтным взаимодействием [11, с. 39].

1.3 Модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Опираясь на результаты теоретического исследования, представленные в предыдущих параграфах, была сконструирована модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. При этом под моделью понималась мысленно представленная и материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна его замещать [46].

Модель – упрощенный мысленный или знаковый образ объекта или системы объектов, используемый в качестве их "заместителя" и средство оперирования [15, с. 19].

Модель дает возможность сосредоточить внимание психолога лишь на главных, наиболее существенных чертах психики.

Моделирование – исследование процессов и психических состояний с помощью их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических моделей.

Метод моделирования наиболее перспективный метод исследования требует от психолога определенного уровня математической подготовки. Здесь психические состояния изучаются на основе приближенного образа реальности ее модели.

Этот метод широко распространился в психологии с 50-х гг. XX в., когда развитие кибернетики сделало возможным моделирование различных аспектов целенаправленной деятельности живых существ. Нечто подобное было в определенной степени предвосхищено в работах П.К. Анохина и Н.А. Бернштейна, создавших модели сложных физиологических систем функциональных человека, содержавшие все основные компонент кибернетических моделей поведения [цит. по 35, с. 74].

Необходимость моделирования возникает в психологии, когда:

- системная сложность объекта является непреодолимым препятствием для создания его целостного образа на всех уровнях детальности;
- требуется оперативное изучение психологического объекта в ущерб детальности оригинала;
- изучению подлежат психические процессы с высоким уровнем неопределенности и неизвестны закономерности, которым они подчиняются;
- требуется оптимизация исследуемого объекта путем варьирования входных факторов.

Задачи моделирования:

- описание и анализ психических явлений на различных уровнях их структурной организации;
- прогнозирование развития психических явлений;
- идентификация психических явлений, т. е. установление их сходства и различия;
- оптимизация условий протекания психических процессов [33].

Охарактеризуем первый этап моделирования: целеполагание.

Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены

генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»).

Название «дерево целей» связано с тем, что схематически представленная совокупность распределенных по уровням целей напоминает по виду перевернутое дерево [15, с. 45].

Метод дерева целей ориентирован на получение относительно устойчивой структуры целей, проблем, направлений. Для достижения этого при построении первоначального варианта структуры следует учитывать закономерности целеобразования и использовать принципы формирования иерархических структур. Этот метод широко применяется для прогнозирования возможных направлений развития науки, техники, технологий, а также для составления личных целей, профессиональных, целей любой компании. Так называемое дерево целей тесно увязывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. При этом цель высшего порядка соответствует вершине дерева, а ниже в несколько ярусов располагаются локальные цели (задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня.

Алгоритм построения «дерева целей» следующий:

1. Определение генеральной (общей) цели;
2. Разделение общей цели на подцели (подцели 1-го уровня);
3. Разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня;
4. Разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие (подцели 3-го уровня).

В психолого-педагогической практике, метод «дерева целей» применяется В.И. Долговой, где отмечено, что как метод планирования дерево целей представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [20, с. 49].

Вышеизложенное составило основу для построения дерева целей управления процессом формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Первый этап в изучении данной проблемы – это этап целеполагания. И он начинается с постановки генеральной цели.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

1. Изучить психолого-педагогические предпосылки формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

1.1. Изучить понятие психологической готовности в психолого-педагогических исследованиях.

1.2. Определить особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.3. Обосновать процесс моделирования формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

2. Организовать и провести исследование формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборки и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.

3. Провести экспериментальную работу по организации и проведению формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

3.1. Описать программу формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

3.2. Повести анализ результатов формирующего эксперимента.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Разработать технологическую карту внедрения программы управление процессом формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

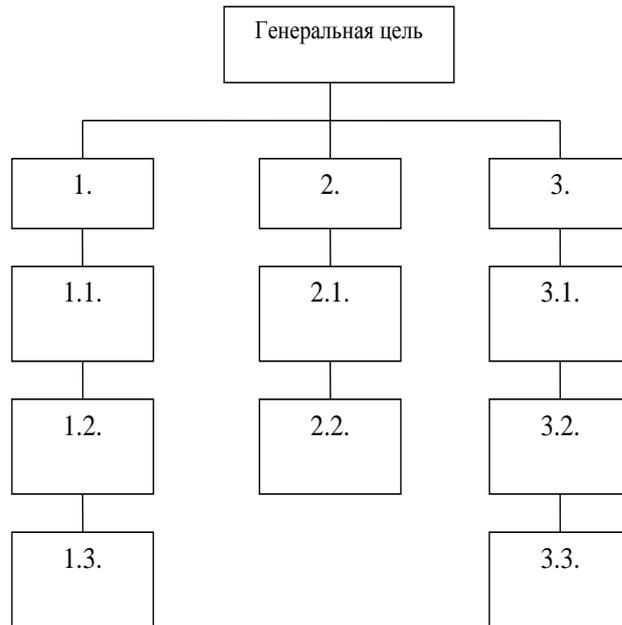


Рисунок 1 - Дерево целей исследования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

На основе дерева целей составлена модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Под «моделью» в педагогике и психологии понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства, качества и связи предметов [56, с. 21].

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности [53, с. 75].

Это наличие цели, элементов, структуры. Их достоверность определяется с помощью системы мероприятий, реализуемых

конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы.

Вышеизложенное составило основу модели формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды состоит из следующих компонентов: цели, задач, формирующей работы, методов, используемых в формирующей работе, результата.

Для того, чтобы реализовать цель, поставленную нами по изменению уровня психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды необходимо провести следующие мероприятия:

1. Теоретический блок: изучить проблему в психолого-педагогической литературе, провести анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, выявление основных понятий, характеристик, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента.

2. Диагностический блок: Охарактеризовать этапы, методы и методики исследований. Охарактеризовать выборку проанализировать результаты исследования.

3. Формирующий блок: разработать и реализовать программу формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

4. Аналитический блок: провести повторную диагностику. Проанализировать данные полученные в ходе констатирующего и формирующего экспериментов. Разработать психолого-педагогические рекомендации по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

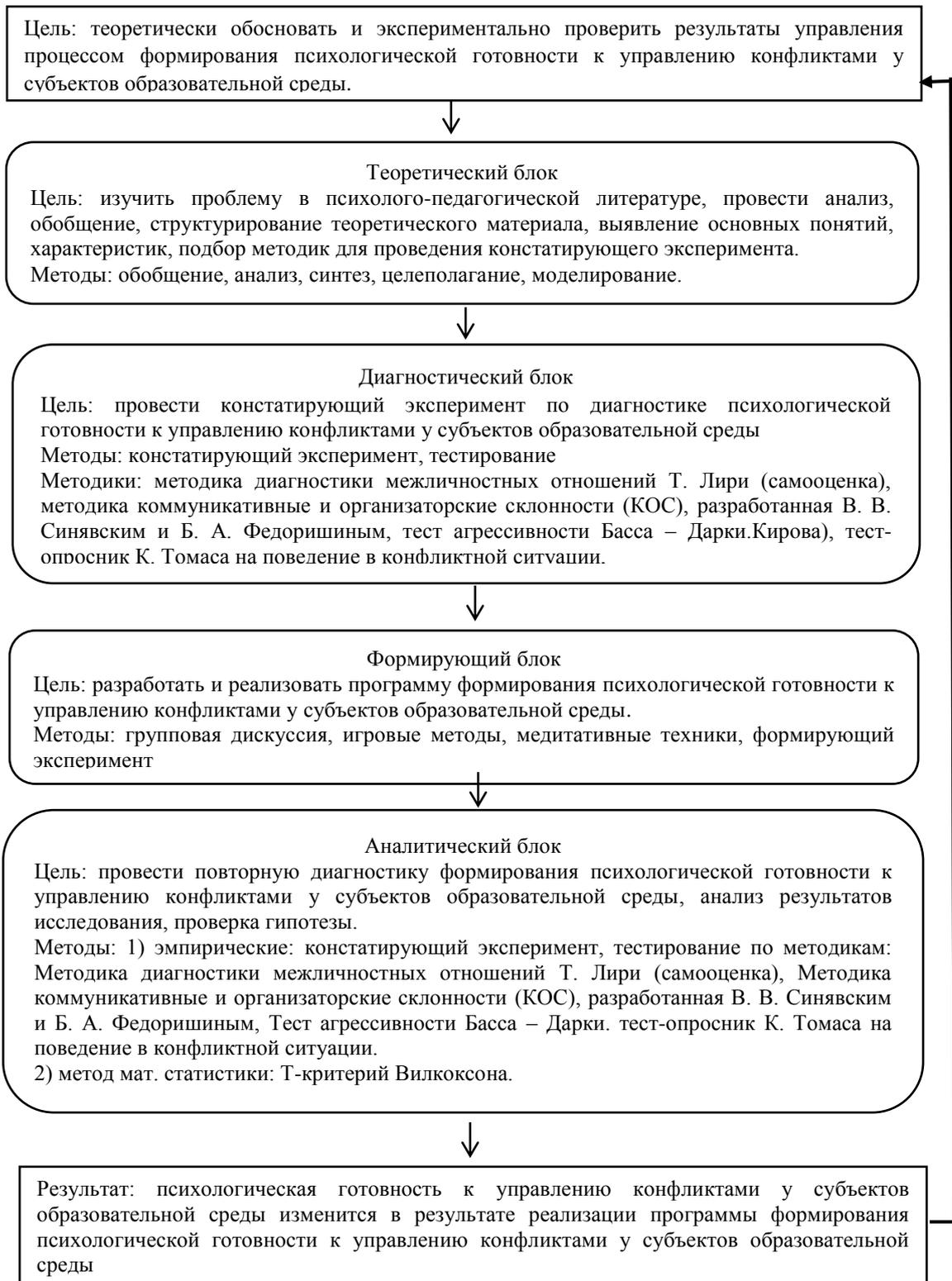


Рисунок 2 - Модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Таким образом, для организации проведения формирующей программы использовался метод построения «дерева целей». Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей

системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

Выводы по I главе

Психологическая готовность представляет собой сложное структурное образование. Разные авторы выделяют в ней различные компоненты. По мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, структура психологической готовности включает следующие компоненты: мотивационный, ориентационный, операционный, волевой и оценочный. Основанием для их выделения являются составляющие процесса труда: осознание цели и поставленных задач, выработка плана предстоящих действий и его выполнение, регулирование действий в соответствии с поставленными задачами, сравнение полученных результатов с целью деятельности. Такой подход правомерен, так как данная структура психологической готовности может быть соотнесена с любым видом деятельности. Компоненты готовности к тому или иному виду деятельности связаны с ведущими качествами личности. Анализ различных, порой противоречивых, подходов к структуре психологической готовности к деятельности позволяет выделить три уровня изучения готовности: функциональный (учитываются психические функции, необходимые для достижения высоких результатов деятельности), личностный (акцент делается на свойствах и качествах личности) и комплексный (функционально-личностный). Проблема конфликта в организации осложняется, как правило, тем, что сама позиция руководителя или лидера организации оказывается весьма сложной и в

какой-то мере неопределенной, противоречивой. С одной стороны, она выступает как важное преимущество и как показатель жизненного успеха, но, с другой стороны, она, же является и позицией, подчиненной следующим, более высоким инстанциям в системе управления данной организацией.

Глава II. Организация исследования формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Практическая часть работы заключается в том, чтобы выявить уровень психологической готовности к управлению конфликтам у субъектов образовательной среды. Заявленное исследование проходило в три этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик. На этом этапе выполнено изучение психолого-педагогической литературы по проблеме изучения психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов. Была проведена психодиагностика испытуемых по трем методикам. Затем полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и таблицы. Разработана и проведена программы управления процессом формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

3. Контрольно-обобщающий этап: повторная диагностика по трем методикам, анализ и обобщение результатов формирующего эксперимента, формулирование выводов, проверка гипотезы, проведение формирующего эксперимента.

В исследовании для проверки гипотезы были использованы такие методы и методики:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (самооценка), Методика коммуникативные и организаторские склонности (КОС), разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным, тест агрессивности Басса – Дарки, Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

3. Метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Характеристика использованных методов и методик исследования:

Анализ литературы - это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного расчленения целого на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности. Работа с литературой включает в себя составление библиографии перечня источников, отобранных для работы в связи с исследуемой проблемой; реферирование сжатое переложение основного содержания одной или нескольких работ по общей тематике; выделение главных идей и положений работы [22, с. 51].

Обобщение - это форма приращения знания путем мысленного перехода от частного к общему в некоторой модели мира. Обобщение - это логическая операция, заключающаяся в том, что для некоторой группы явлений находится новое, более широкое по объему понятие, отражающее общность свойств этих явлений на уровне нового знания о них. Всякое обобщение должно иметь основание, т. е. свойство или совокупность свойств, позволяющих сгруппировать явления и обозначить эту группу каким-либо понятием [34, с. 47].

Целеполагание - смыслообразующее содержание практики, состоящее в формировании цели как субъективно-идеального образа желаемого и воплощении ее в объективно-реальном результате деятельности. Целеполагание — процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи.

Тестирование - это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи - тесты, имеющие определенную шкалу значений. Тесты позволяют дать оценку индивида в соответствии с поставленной целью исследования; обеспечивают возможность получения количественной оценки на основе квантификации качественных параметров личности и удобство математической обработки. Являются относительно оперативным способом оценки большого числа неизвестных лиц; способствуют объективности оценок, не зависящих от субъективных установок лица, проводящего исследование, обеспечивают сопоставимость информации, полученной разными исследователями на разных испытуемых. Основные достоинства данного метода: стандартизация условий и результатов, оперативность и экономичность, количественный понятийный характер оценки, оптимальная трудность заданий и надежность результатов [15, с. 106].

Эксперимент — метод исследования некоторого явления в управляемых условиях. Отличается от наблюдения активным взаимодействием с изучаемым объектом. Обычно эксперимент проводится в рамках научного исследования и служит для проверки гипотезы, установления причинных связей между феноменами. Основное достоинство психологического эксперимента в том, что он предоставляет возможность специально вызывать определенные психические процессы и явления, воздействовать на их характеристики, устанавливая зависимость психических явлений от изменяемого внешнего условия [58, с. 37].

Констатирующий эксперимент - один из основных видов эксперимента, целью которого является изменение одной или нескольких независимых переменных и определение их влияния на зависимые переменные. Констатирующий эксперимент отличается от эксперимента, формирующего главным образом целями проведения. Целью констатирующего эксперимента выступает фиксация изменений, происходящих с зависимыми переменными, а не влияние на последние,

как в формирующем эксперименте. Констатирующий эксперимент может быть естественным и лабораторным [51, с. 231].

Формирующий эксперимент — особый метод психологического исследования, состоящий в том, что исследователь определенным образом строит обучение (воспитание) испытуемого с целью получить заданное изменение его психики. В отличие от метода констатации (срезов), направленного на изучение фактов, и лонгитюдного исследования, направленного на описание процессов в естественных условиях, ф.э. направлен, прежде всего, на выявление причин и условий протекания процессов [29, с. 166].

Методика коммуникативные и организаторские склонности (КОС), разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным

Цель: исследование коммуникативных и организаторских склонностей. Тест КОС можно проводить и с одним испытуемым и с группой. Испытуемым раздаются тексты опросника, бланки для ответов, и зачитывается инструкция. Инструкция: «Предлагаемый Вам тест содержит 40 вопросов. Прочитайте их и ответьте на все вопросы с помощью бланка. На бланке напечатаны номера вопросов. Если Ваш ответ на вопрос положителен, то есть Вы согласны с тем, о чем спрашивается в вопросе, то на бланке соответствующий номер обведите кружочком. Если же Ваш ответ отрицателен, то есть Вы не согласны, то соответствующий номер зачеркните. Следите, чтобы номер вопроса и номер в бланке для ответов совпадали. Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы Вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать гот ответ, который Вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова и согласовывайте свой ответ с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь

произвести заведомо приятное впечатление. Важна искренность при ответе».

Самооценка и взаимооценка личности изучаются методикой, разработанной Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 году. Эта методика используется для исследования представлений самого человека о себе и его взаимоотношений в малой группе. Малая группа — это семья, рабочий коллектив, сообщество по интересам и т.д. Внутри малых групп характерны два основных фактора отношений: доминирование и дружелюбие.

Одновременно проводится качественный анализ сравнения и различия в самооценке, идеального "я" и оценки других людей малой группы. Из полученных результатов тестирования можно сделать выводы о выраженности типа, о степени адаптированности поведения человека в группе, степени соответствия целей и достижения цели в процессе выполнения работы. Опросник Тимоти Лири поможет определить нарушения отношений при семейном консультировании, используется для разрешения конфликтов на работе, и позволяет использовать полученные результаты для психологической коррекции. Между прочим, эта методика до сих пор используется спецслужбами США. Тест Лири: опросник для диагностики межличностных отношений, методика ДМО: Инструкция к опроснику Лири. Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую и подумать, соответствует ли она Вашему представлению о себе. Если "да", то подчеркните в сетке регистрационного листа крестом цифру, соответствующую порядковому номеру характеристики. Если "нет", то не делайте никаких пометок на регистрационном листе. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и откровенность, чтобы избежать повторного обследования.

Определив уровень таких деструктивных тенденций, можно с большой степенью вероятности прогнозировать возможность проявления

открытой мотивационной агрессии. Одной из подобных диагностических процедур является опросник Басса-Дарки.

А. Басс, воспринявший ряд положений своих предшественников, разделил понятия агрессии и враждебности и определил последнюю как: "...реакцию, развивающую негативные чувства и негативные оценки людей и событий". Создавая свой опросник, дифференцирующий проявления агрессии и враждебности, А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

1. Физическая агрессия – использование физической силы против другого лица.

2. Косвенная – агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

3. Раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

4. Негативизм – оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

5. Обида – зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

6. Подозрительность – в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

7. Вербальная агрессия – выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

8. Чувство вины – выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести. Опросник состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает "да" или "нет".

Тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Соревнование (конкуренция) — стремление добиться своих интересов в ущерб другому.

Приспособление — принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Компромисс — соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.

Избегание — отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

Сотрудничество — участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Таким образом, исследование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно – обобщающий. В исследовании психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий), тестирование по методикам. Для диагностики психологической готовности были применены следующие методики: Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (самооценка), Методика коммуникативные и организаторские склонности (КОС), разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным, Тест агрессивности Басса – Дарки, тест-опросник К. Томаса, математико – статистический: Т-критерий

Вилкоксона. Представленные этапы, методы и методики полностью отвечают задачам и цели исследования.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования

В исследовании психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды приняли участие 8 человек - коллектив (студенты первого курса магистратуры факультета психологии).

Успеваемость в группе выше среднего. Группа учебно дисциплинирована. Основными видами деятельности группы являются учебная и профессиональная деятельность. Студенты внутри группы знают и понимают друг друга достаточно хорошо, быстро находят общий язык и это связано с их одинаковым возрастом и общностью интересов. Коллектив группы достаточно сплочен и целен, поэтому какие-либо события в жизни группы никем не остаются незамеченными. Наиболее быстро общий язык находится при решении совместных задач, касающихся отдыха. Общая интеллектуальная атмосфера в коллективе группы выше среднего, не смотря на все трудности заметно стремление большинства к знаниям. В общем можно отметить доброжелательность, уважение и симпатию друг другу.

Результаты исследования по методике диагностики межличностных отношений Т. Лири (самооценка) представлены в Приложении 2 в таблице 1.

Проанализировав результаты испытуемых по диагностике межличностных отношений Т. Лири, мы выявили следующие типы межличностного взаимодействия:

1. По типу «Властный – лидирующий» умеренно выраженные баллы (до 8) показали 12,5% испытуемых (1 человек), их характеризует уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя. Высокие показатели выявлены у

50% испытуемых (4 человека), им свойственно нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей (до 12 б.), дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма выявлены у 37,5% испытуемых (3 человека) (выше 12 б.).

2. По типу «независимый – доминирующий» 100% испытуемых (8 человек) показали стиль межличностных отношений уверенного, независимого, соперничающего.

3. По типу «прямолинейный – агрессивный» 100% испытуемых (8 человек) показали искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели в межличностных отношениях.

4. По типу «недоверчивый - скептический» 100% испытуемых (8 человек) показали реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность.

5. По типу «покорно-застенчивый» 100% испытуемых (8 человек) показали скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности в межличностных отношениях.

6. По типу «зависимый - послушный» 100% испытуемых (8 человек) показали потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании.

7. По типу «сотрудничающий - конвенциональный» 100% испытуемых (8 человек), им свойственно стремиться к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими.

8. По типу «ответственно-великодушный» 100% испытуемых (8 человек), проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности.

Результаты исследования по методике «КОС-1» разработанной В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным представлены в таблице 2 Приложения 2 и на рисунке 3.

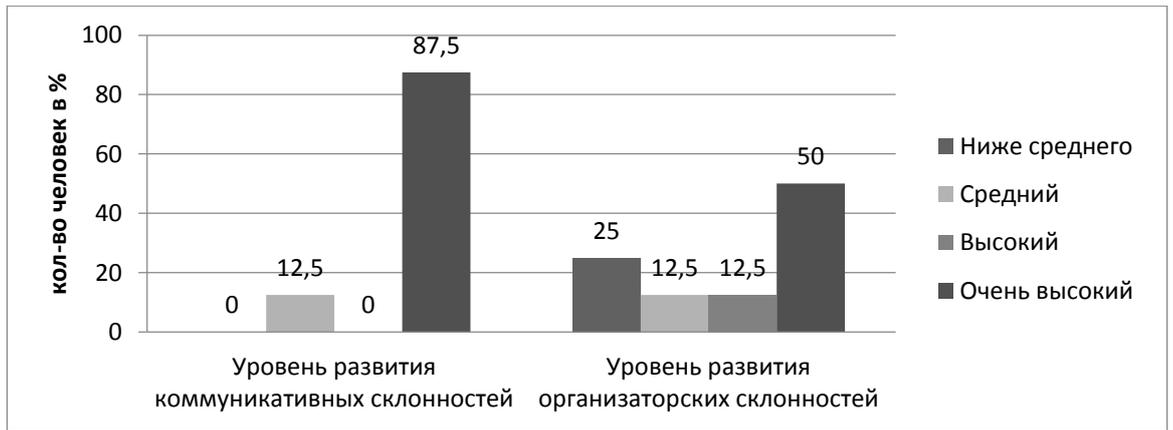


Рисунок 3 - Результаты исследования коммуникативных склонностей по методике «КОС-1» разработанной В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным

Как представлено на рисунке, коммуникативные склонности на очень высоком уровне представлены у 87,5% испытуемых (7 человек), они испытывают потребность в коммуникативной деятельности и активно стремятся к ней, средний уровень развития коммуникативных склонностей выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек), они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение.

Очень высокий уровень развития организаторских склонностей выявлен у 50% испытуемых (4 человека), для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности. Высокий уровень выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек), они с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям. Средний уровень

выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек), они отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Ниже среднего уровень выявлен у 25% испытуемых (2 человека), они редко проявляют инициативу в общественной деятельности, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Результаты исследования по тесту агрессивности Басса - Дарки представлены в таблице 3 Приложении 2 и на рисунке 4.

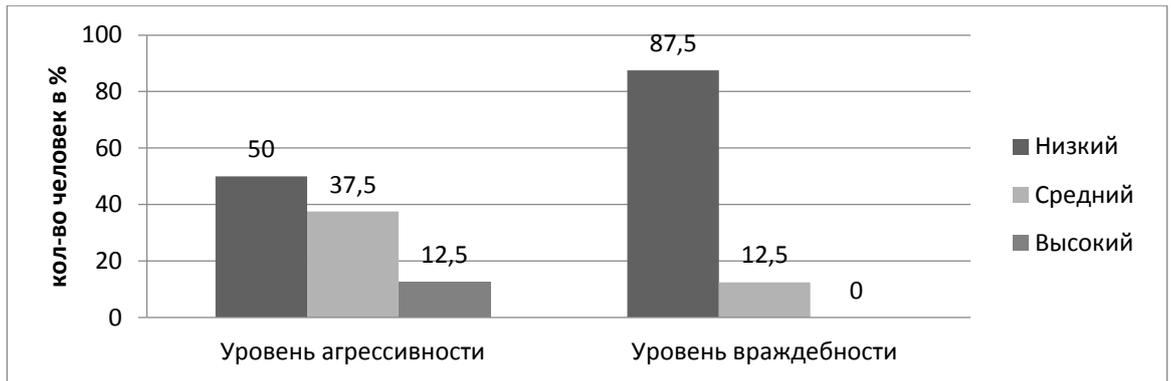


Рисунок 4 - Результаты исследования уровни агрессивности враждебности по тесту агрессивности Басса-Дарки

Индекс агрессии характеризуется как тенденция к деструктивным межличностным отношениям. Агрессия имеет различную степень выраженности. Как представлено на рисунке, высокий уровень агрессивности выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек), такие студенты становятся причиной конфликтных ситуаций с ровесниками. Средний уровень выявлен у 37,5% испытуемых (3 человека), это студенты, которые могут проявлять различные виды агрессии в особо значимых эмоциональных ситуациях, однако в обычных условиях агрессивность им не свойственна. низкий уровень выявлен у 50% испытуемых (4 человека), им свойственно пассивность, ведомость, конформность и другие типы подобного поведения.

Индекс враждебности, характеризуется реакцией на негативные чувства и негативные оценки людей и событий. Низкий уровень враждебности выявлен у 87,5% испытуемых (7 человек), так как индекс враждебности включает в себя показатели «обида» и «подозрительность»,

то можно предположить, что данные студенты не часто испытывают внутренние проявления агрессии, но может проявлять внешнюю агрессию. Средний уровень выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек), то есть среда развития, и условия воспитания студентов дают возможность справиться с данным состоянием.

Результаты исследования по методике Томаса, представленные в таблице 4 Приложения 2, показали, что 50% испытуемых (4 человека) выбирают стратегию «компромисс» в конфликтных ситуациях, 12,5% испытуемых (1 человек) предпочитает использовать стратегию «избегание», 25% испытуемых (2 человека) используют стратегию «приспособление» и 12,5% испытуемых (1 человек) выбирают стратегию «соперничество».

Таким образом, подводя итоги по исследованию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды, мы можем сделать выводы о том, что испытуемых характеризует уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя, им свойственно нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, они испытывают потребность в коммуникативной деятельности и активно стремятся к ней, для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе, у них преимущественно низкий уровень индексов агрессивности и враждебности, и, основываясь на результатах методики Томаса, большинство знают, как вести себя в конфликтной ситуации.

Выводы по II главе

Исследование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно –

обобщающий. В исследовании психологической готовности к управлению конфликтам в образовательной среде были использованы следующие методы и методики: теоретические – анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, моделирование, целеполагание; эмпирические – экспериментальный (констатирующий), тестирование по методикам, метод математической статистики.

Проанализировав результаты испытуемых по диагностике межличностных отношений Т. Лири, мы выявили следующие типы межличностного взаимодействия:

1. По типу «Властный – лидирующий» умеренно выраженные баллы (до 8) показали 12,5% испытуемых (1 человек).
2. По типу «независимый – доминирующий» 100% испытуемых (8 человек).
3. По типу «прямолинейный – агрессивный» 100% испытуемых (8 человек).
4. По типу «недоверчивый - скептический» 100% испытуемых (8 человек).
5. По типу «покорно-застенчивый» 100% испытуемых (8 человек).
6. По типу «зависимый - послушный» 100% испытуемых (8 человек).
7. По типу «сотрудничающий - конвенциальный» 100% испытуемых (8 человек).
8. По типу «ответственно-великодушный» 100% испытуемых (8 человек).

По результатам исследования по методике «КОС-1» разработанной В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным, коммуникативные склонности на очень высоком уровне представлены у 87,5% испытуемых (7 человек), они испытывают потребность в коммуникативной деятельности и активно стремятся к ней, средний уровень развития коммуникативных склонностей

выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек), они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение.

Очень высокий уровень развития организаторских склонностей выявлен у 50% испытуемых (4 человека). Высокий уровень выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек). Средний уровень выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек). Ниже среднего уровень выявлен у 25% испытуемых (2 человека).

Результаты исследования по тесту агрессивности Басса - Дарки представлены доказывают, что высокий уровень агрессивности выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек). Средний уровень выявлен у 37,5% испытуемых (3 человека). Низкий уровень выявлен у 50% испытуемых (4 человека).

Индекс враждебности, характеризуется реакцией на негативные чувства и негативные оценки людей и событий. Низкий уровень враждебности выявлен у 87,5% испытуемых (7 человек). Средний уровень выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек).

Результаты исследования по методике Томаса показали, что 50% испытуемых (4 человека) выбирают стратегию «компромисс» в конфликтных ситуациях, 12,5% испытуемых (1 человек) предпочитает использовать стратегию «избегание», 25% испытуемых (2 человека) используют стратегию «приспособление» и 12,5% испытуемых (1 человек) выбирают стратегию «соперничество».

Таким образом, подводя итоги по исследованию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды, мы можем сделать выводы о том, что испытуемых характеризует уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя, им свойственно нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, они испытывают потребность в коммуникативной деятельности и активно стремятся к ней, для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях,

непринужденность поведения в новом коллективе, у них преимущественно низкий уровни индексов агрессивности и враждебности, и, основываясь на результатах методики Томаса, большинство знают, как вести себя в конфликтной ситуации.

Подводя итоге выше перечисленному, можно утверждать, что испытуемые психологически не готовы к управлению конфликтами.

Глава III. Опытнo-экспериментальное исследование формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

3.1. Программа психолого-педагогического формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

В современных условиях развития Российского общества сформировалась четко выраженная потребность, как в фундаментальных, так и в прикладных знаниях о сущности и способах предупреждения межличностных конфликтов. Решение данной проблемы может способствовать преодолению тех трудностей, которые обозначились в связи с необходимостью управления конфликтами в студенческой среде.

Студенческие конфликты нередко оказывают определяющее влияние на качество успеваемости, в целом, и качество жизни отдельных личностей, в частности. Возникают значительные трудности в обучении и межличностном взаимодействии студентов. Нарушение взаимосвязей групповой деятельности по причине деструктивного межличностного конфликта в коллективе неизбежно ведет к потере эффективности качества учебной деятельности, возрастанию личной неудовлетворенности у каждого члена коллектива, нежелание посещать учебную организацию и других негативных последствий.

Значимость проблемы исследования определяется тем, что за последнее время мы нередко становимся свидетелями упрощенных и поэтому неудачных подходов к оценке, предупреждению и разрешению межличностных конфликтов в коллективах. Чтобы этого избежать, каждый человек, и особенно руководитель, должны обладать необходимыми знаниями о конфликте как явлении, постоянно сопровождающем жизнь

человека и оказывающее отрицательное влияние на развитие его профессиональной деятельности, состояние психического здоровья и жизни в целом.

Коммуникативная компетенция человека формируется на основе знаний, навыков и способов общения в коллективе. Этапы компетенции включают обучение человека, активное использование знаний и их устарения. Для того, чтобы компетенция студентов находилась на должном уровне, этими процессами необходимо управлять как на уровне учебного учреждения (оценки имеющихся ресурсов, их сопоставление с потребностями, принятия решений по достижению необходимого уровня компетенции), так и на уровне отдельной личности (повышение знаний и умений, улучшение навыков общения и т. п.).

Гармония в отношениях нарушается и в случае изменения баланса взаимных услуг. Состояние напряжения, что провоцирует начало конфликта, чаще всего связано с тем, что человек, который сделал услугу ожидает от него аналогичных действий, но не получает желаемого.

Цель программы – формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Задачи программы:

- способствовать осознанию студентами собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств,
- способствовать осознанию студентами своей индивидуальности и ее развитию,
- развить целеполагание, приводящее к пониманию и принятию смысла учебной деятельности, осознанию важности учения для собственной личности и будущей профессиональной деятельности,
- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога,
- повысить культуру умственного труда студентов,

- сформировать психологическую готовность к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды
- сформировать гармоничные взаимоотношения в коллективе студентов.

Методы работы: беседа, лекция, групповая дискуссия, ролевая игра, упражнения (в т.ч. медитативные), домашняя работа.

Форма организации занятий – групповая.

Данная программа рассчитана на 7 занятий по 1,5-2,5 часа каждое.

Организуя работу со студентами, нужно помнить, что наиболее эффективной является групповая работа, так как с точки зрения развивающего результата она обладает большими потенциальными возможностями. Группа оказывает большое влияние на обучение. Убеждения, приобретенные в группе, выдерживают большее сопротивление влиянию среды и привычкам. Большое значение групповых форм работы связано с тем, что именно группа равных, сверстников, совместно решающих задачу, является средой зарождения и вынашивания инициативного поведения в познавательной сфере. Совместная групповая деятельность предполагает органическую связь деятельности и общения. Совместная деятельность реализуется через общественно заданные образцы деятельности и то «предметное поле», в котором актуально разворачивается сама деятельность группы.

Занятие включает 3 части:

- вводная часть (приветствие, постановка целей и задач занятия),
- основная часть (лекция, беседа, групповая дискуссия и т.д.),
- заключительная часть (рефлексия занятия, прощание).

Групповые правила проведения занятий:

- правило равноценности - нет статусных различий, иерархии, сложившейся в группе, субординации. Каждый несет ответственность как за свои решения, так и за групповые;

- правило активности - от активности каждого члена группы выигрывают все;

- правило искренности - каждый говорит то, что думает, а не то, что от него ждут, при этом меру доверительности устанавливает сам;

- обсуждению подлежит только то, что происходит «здесь и сейчас»;

- правило конфиденциальности - информация, обсуждаемая в группе и касающаяся «жизненных историй», не выносится за пределы круга;

- правило конструктивной обратной связи - говорить о поведении, а не о личности.

Тематический план программы развития профессиональной мотивации студентов-первокурсников

Ознакомительные (разогревающие) упражнения и игры направлены на раскрепощение, снятие эмоционального и физиологического напряжения. Выход негативных эмоций стабилизирует психологическое состояние человека и снижает уровень возникновения конфликтных ситуаций.

Занятие 1. Вводное. Ознакомительное Упражнение «Пересядьте все те...»

Цель: Раскрепощение, снятие напряжения Упражнение «Коллективный счет»

Цель: разогревающая психотехника Упражнение «Общий рассказ»

Цель: снятие напряжения.

Упражнение «Маленький секрет»

Цель: восстановление позитивного эмоционального состояния.

Еще одним способом профилактики конфликтов в студенческом коллективе являются упражнения и игры на сплочение. Как правило, группа всегда делится на подгруппы и взаимодействие между ними может ослабевать, что в дальнейшем приведет к конфликтным ситуациям.

Занятие 2. Групповое сплочение коллектива Упражнение «Носок-пятка»

Цель: снятие психофизического напряжения, раскрепощение.

Упражнение «Шеренга»

Цель: сплочение коллектива.

Упражнение «Слепые ежики»

Цель: групповое взаимодействие

Упражнение «Ущелье» (кратер)

Цель: групповое сплочение

Упражнение «Атомы молекулы»

Цель: групповое сплочение

Упражнения на коммуникативное взаимодействие направлены на сплочение, на развитие взаимопонимания между членами коллектива. Умение взаимодействовать с различными людьми является эффективным способом профилактики конфликтного поведения.

Занятие 3. Коммуникации

Упражнение «Рука»

Цель: групповое сплочение

Упражнение «Скульптор и глина»

Цель: тактильное взаимодействие

Упражнение «Через стекло»

Цель: формирование взаимопонимания партнеров по общению

Упражнение «Пара»

Цель: формирование умения взаимодействовать в паре

Упражнение «Пожелание на день»

Цель: формирование позитивного настроения

Еще одним важным компонентом профилактики конфликтного поведения являются упражнения направленные на развитие толерантности у студентов.

Высмеивание, подшучивание, насмешки и явное агрессивное поведение являются неотъемлемым показателем студенческих групп.

Умение увидеть личность в другом человеке, непохожем на других, будет способствовать снижению уровня конфликтности в группе.

Занятие 4. Толерантность

Упражнение «Купе»

Цель: формирование толерантности

Упражнение «Черты терпимой личности»

Цель: оценка своих действий.

Упражнение «Преобразование»

Цель: оценка индивидуальности других людей.

Упражнение «Угадай, о ком идет речь»

Цель: отличие себя от других.

Упражнение «Чем мы похожи»

Цель: осознание принадлежности к своей группе.

Занятие 5. Групповое взаимодействие

Упражнение «ЕЖ-ЕЖ»

Цель: снятие эмоционального напряжения, осознание принадлежности к группе.

Упражнение «Бабкины нитки»

Цель: сплочение коллектива.

Упражнение «Бревно»

Цель: групповое сплочение.

Упражнение «Каждому по паре»

Цель: групповое взаимодействие участников.

Упражнение «Совместный рисунок»

Цель: групповое сплочение.

Занятие 6. Групповое взаимодействие.

Упражнение «Муха в квадрате»

Цель: совместная работа всей группы.

Упражнение «Хлопки»

Цель: совместная работа всей группы.

Упражнение «Горячий стул»

Цель: групповое взаимодействие, формирование объективной самооценки.

Упражнение «Фраза по кругу»

Цель: умение слушать другого.

Занятие 7. Заключительное. Подведение итогов

Упражнение «Надо договориться»

Цель: групповое взаимодействие.

Упражнение «Сложные ситуации»

Цель: формирование умения выходить из сложной ситуации, решительность.

Упражнение «Музей обидных воспоминаний»

Цель: оценка своих обид на участников группы.

Упражнение «Водопад»

Цель: Релаксация, снятие эмоционального напряжения.

Упражнение «Волшебный магазин»

Цель: осознание себя и своих желаний.

Каждое упражнение предполагает анализ возникших ситуаций и высказывание участниками своих чувств.

Таким образом, формирование психологической готовности по управлению конфликтами способствует также поддержание баланса между самооценкой и внешней оценкой человека. Из-за значительного расхождения между ними человек чувствует определенную меру психологической напряженности, что может спровоцировать развитие конфликтных отношений. Поэтому предупреждение и профилактика конфликтов в коллективе во многом зависят также от учета личностных черт студентов (характера, темперамента и т. п.), уровня психологической совместимости обучающихся, соблюдения ими общепринятых норм и правил поведения и т. д.

3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента

Для того чтобы проверить эффективность нашей программы «Формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды» нами был проведен контрольный эксперимент, составляющий аналитический блок модели формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Целью данного блока явился анализ результативности формирующих занятий, путем повторной диагностики уровня психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

В программе приняли участие все студенты констатирующего этапа, т.к. их характеризует потребность в коммуникативной деятельности, преимущественно низкий уровни индексов агрессивности и враждебности, и, основываясь на результатах методики Томаса, большинство знают, как вести себя в конфликтной ситуации, но при этом испытуемые психологически не готовы к управлению конфликтами.

Проанализировав результаты испытуемых по диагностике межличностных отношений Т. Лири, представленные в таблице 5 в Приложении 4, мы выявили следующие типы межличностного взаимодействия:

1. По типу «властный – лидирующий» изменились количественные показатели, с умеренно выраженными баллами (до 8) не было выявлено испытуемых. Высокие показатели выявлены у 75% испытуемых (6 человека), что больше, чем до проведения формирующего эксперимента, черты деспотизма выявлены у 25% испытуемых (2 человека) (выше 12 б.) и это меньше, чем в первую диагностику.

2. По типу «независимый – доминирующий» 100% испытуемых (8 человек) показали стиль межличностных отношений уверенного,

независимого, соперничающего, этот показатель не изменился даже после проведения формирующего эксперимента.

3. По типу «прямолинейный – агрессивный» 87,5% испытуемых (7 человек) показали искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели в межличностных отношениях, этот показатель стал меньше, чем на констатирующем этапе.

4. По типу «недоверчивый – скептический» 100% испытуемых (8 человек) показали реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность, как и до формирующего эксперимента.

5. По типу «покорно-застенчивый» 100% испытуемых (8 человек) показали скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности в межличностных отношениях, как и до формирующего эксперимента.

6. По типу «зависимый- послушный» 87,5% испытуемых (7 человек) показали потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании, это показатель уменьшился после проведения формирующего эксперимента.

7. По типу «сотрудничающий – конвенциональный» выявлено 50% испытуемых (4 человек), им свойственно стремиться к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими, этот показатель уменьшился после проведения формирующего эксперимента.

8. По типу «ответственно-великодушный» 100% испытуемых (8 человек), проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности, как и до формирующего эксперимента.

Результаты повторного проведения по методике «КОС-1» представлены в таблице 6 Приложения 4 и рисунке 6 и 7.



Рисунок 6 - Результаты диагностики уровня развития коммуникативных склонностей до и после формирующего воздействия

Как представлено на рисунке, показатель коммуникативных склонностей на очень высоком уровне не изменился, он по-прежнему представлен у 87,5% испытуемых (7 человек), средний уровень развития коммуникативных склонностей после проведения формирующего этапа не был выявлен, но высокий уровень 12,5% (1 человек) появился.

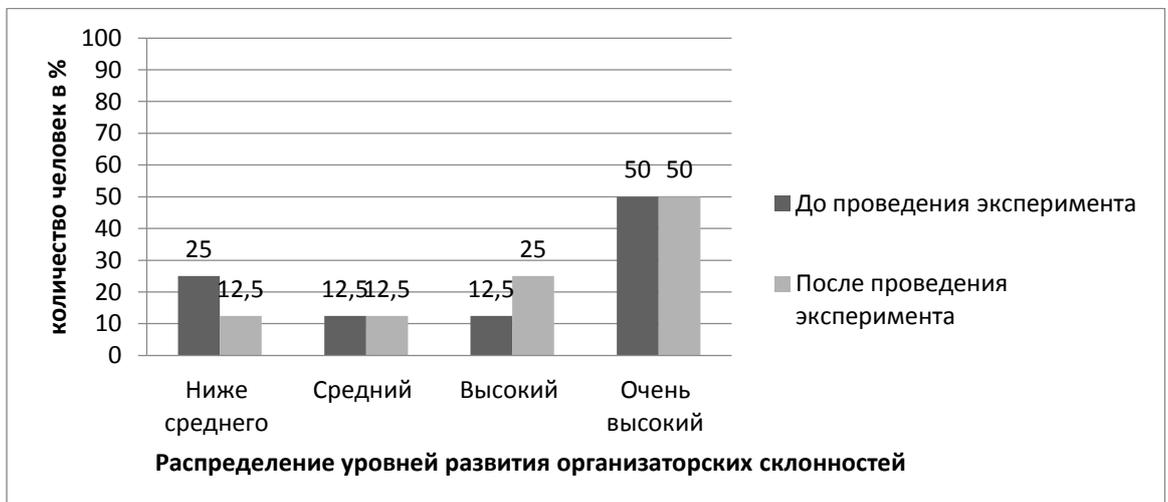


Рисунок 7 - Результаты диагностики уровня развития организаторских склонностей до и после формирующего воздействия

Очень высокий уровень развития организаторских склонностей после проведения программы формирования не изменился, он выявлен у 50% испытуемых (4 человека). Высокий уровень же увеличился и составил у 25% испытуемых (2 человека). Средний уровень остался без изменений, 12,5% испытуемых (1 человек). Ниже среднего уровень уменьшился и

составил выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек).

Результаты повторного проведения по тесту агрессивности Басса – Дарки представлены в таблице 7 Приложения 4 и рисунке 8 и 9.

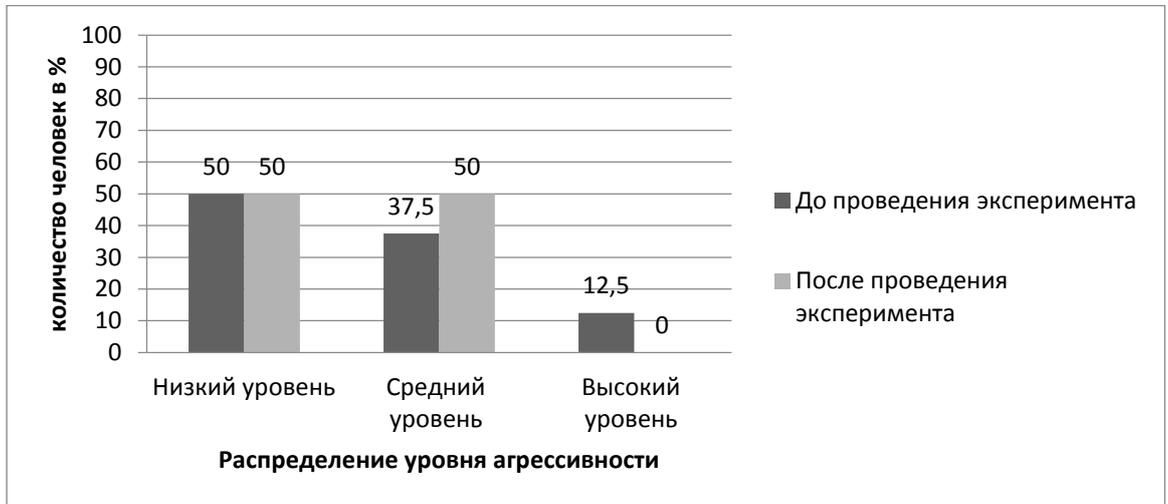


Рисунок 8 - Результаты диагностики уровня агрессивности до и после формирующего воздействия

Как представлено на рисунке, после проведения эксперимента высокий уровень агрессивности не был выявлен. Средний уровень увеличился и составил 50% испытуемых (4 человека), низкий уровень выявлен у 50% испытуемых (4 человека).

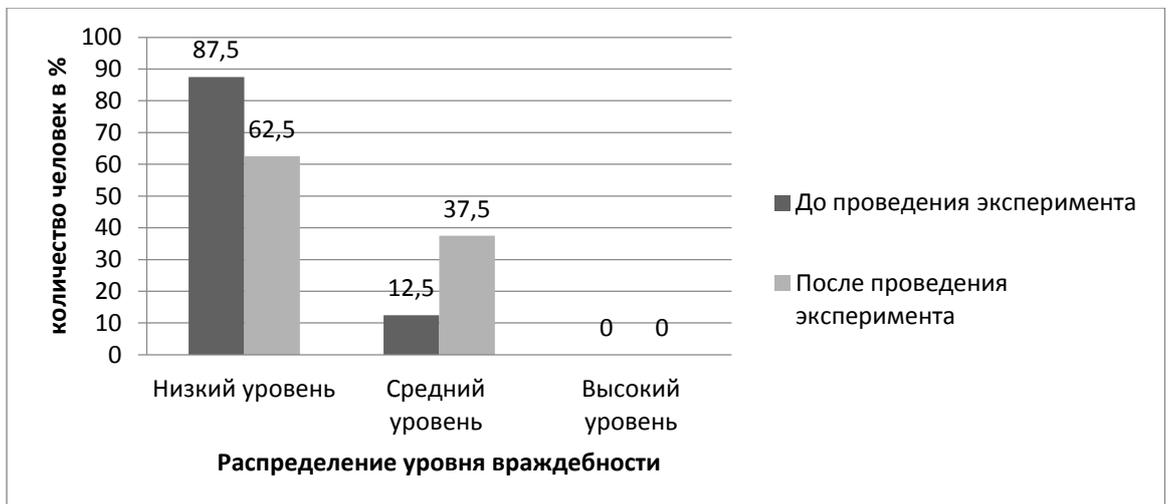


Рисунок 9 - Результаты диагностики уровня враждебности до и после формирующего воздействия

Низкий уровень враждебности после проведения эксперимента уменьшился и составил 62,5% испытуемых (5 человек). Средний уровень увеличился и составил 37,5% испытуемых (3 человека).

Результаты исследования по методике Томаса, представленные в таблице 8 Приложение 4, показали, что 72,5% испытуемых (5 человека) выбирают стратегию «компромисс» в конфликтных ситуациях, 12,5% испытуемых (1 человек) предпочитает использовать стратегию «избегание», 25% испытуемых (2 человека) используют стратегию «приспособление».

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что участники эксперимента стали больше доверять друг другу, тк уменьшились показатели по враждебности и агрессивности, испытуемых стали более открыты. Чтобы проверить эффективность программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды, мы взяли результаты теста агрессивности Басса-Дарки до и после формирующего воздействия. Для этого мы используем математический критерий Вилкоксона, который позволяет определять интенсивность сдвига значения, тем самым помогая определять эффективность результатов.

Результаты расчета Т-критерия Вилкоксона по тесту агрессивности Басса-Дарки до и после формирующего воздействия представлены в таблице 7 Приложения 4 и на рисунке 10.

Гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении

H_1 : Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

$$T_{\text{крит.}} 0,05 \leq 2$$

$$T_{\text{крит.}} 0,01 \leq 0$$

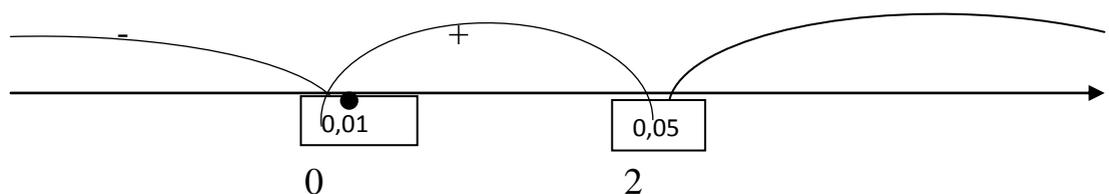


Рисунок 10 - Ось значимости $T_{\text{эмп.}}$

$$T_{\text{эмп.}} = 0$$

Полученное значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

После проведения математических подсчетов, полученных расчета T -критерия Вилкоксона по тесту агрессивности Басса-Дарки до и после формирующего воздействия, значение попало в зону значимости, следовательно, результаты программы можно считать значимыми. Гипотеза исследования доказана.

3.3. Рекомендации психологической службе ВУЗа формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Технологическая карта внедрения формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

С целью эффективности реализации программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды была разработана технологическая карта внедрения (см. Приложение 5). Технологическая карта показывает, как именно происходила разработка и внедрение программы формирования в практику.

Технологическая карта содержит 7 этапов внедрения:

1-й этап «Целеполагания внедрения инновационной технологии по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды»

1) Изучить документы по предмету внедрения на этом этапе происходит изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации. Используются следующие методы: обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение.

2) Поставить цели внедрения. На этом этапе - выдвижение и обоснование целей внедрения программы. Используются следующие методы: анализ, обобщение литературы.

3) Разработать этапы внедрения. Изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности. Методы - анализ состояний дел в школе, анализ программы внедрения.

4) Разработать программно-целевой комплекс внедрения. На этом этапе необходимо проанализировать уровень подготовленности педагогического коллектива, анализ работы в школе по теме формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Применение методов анализа состояния программы внедрения.

2-й этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

1) Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у психологической службы ВУЗа. На этом этапе необходимо формировать готовность внедрить тему по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды, через подбор психологических методов для субъектов внедрения, применяя формы индивидуальной беседы, участие в семинарах и тренингах.

2) Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всей психологической службы ВУЗа. Содержание этого этапа включает в себя пропаганду уже имеющегося опыта внедрения по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Используются такие методы, как научно-исследовательская работа, сотрудничество с другими психологами, а также консультации для педагогов.

3-й этап «Изучение предмета внедрения»

1) Изучить всем коллективом психологической службы необходимые документы о предмете внедрения. Педагогам предлагается изучить и проанализировать самостоятельно или через семинары, круглые столы материалов по проблеме формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Метод – фронтальный.

2) Изучить сущность предмета внедрения, через изучение содержания предмета внедрения, его задач, принципов, содержания форм и методов. Методы – фронтально и в ходе самообразования, через семинары и тренинги.

3) Изучит методики внедрения, через освоение системного подходы в работе. Методы – фронтально в ходе самообразования, через семинары и тренинги.

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

1) Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы. Определение состава инициативной группы, организационная работа. Методы - наблюдение, анализ, беседа, исследование психологического портрета субъектов. Используются формы – дискуссии, тематические мероприятия.

2) Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе. Изучить теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения. Используются методы – самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение. Формы – семинары инициативной группы, консультации.

3) Обеспечить инициативной группе условия успешного освоения.

Анализ создания условий для опережающего внедрения, путем методов изучения состояния дел, обсуждение, а также метод экспертного оценивания. Формы – коллективного собрания.

4) Проверить методику внедрения. Содержание этого этапа включает работу инициативной группы по новой методике, методом изучения

состояния дел в школе, корректировка методики, через формы посещения открытых занятий и внеурочной деятельности.

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

1) Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение по теме исследования. Содержание этого этапа заключается в анализе работы деятельности будущих педагогов - психологов, методом сообщения о результатах работы и тренинги. Используются формы – педсоветы, психологический практикум.

2) Развить знания и умения на предыдущем этапе. Содержание этого этапа заключается в обновлении знаний о предмете, через формы – консультирования, семинара, практикума, используя методы обмена опытом, тренинги и самообразование.

3) Обеспечить условия для фронтального внедрения. Содержание этого этапа заключается в анализе создания условий для фронтального внедрения. Методы – изучение состояния дел, обсуждение. Формы – собрание.

4) Освоить всем коллективом предмет внедрения. Содержание этого этапа заключается во фронтальном усвоении предмета внедрения, методом обмена опытом, анализ и корректировке технологии. Формы – заседание методических объединений, консультации, практические занятия.

6-й этап «Совершенствование работы над темой»

1) Совершенствовать знания и умения, сформированные на прошлом этапе. Содержание этого этапа заключается в следующем, совершенствование знаний и умений в системе, через методы наставничество, обмен опытом. Формы – конференция, обсуждение.

2) Обеспечить условия совершенствования методики работы по предмету внедрения. Содержание этого метода заключается в анализе полученных результатов по внедрению программы в зависимости от созданных условий. Используются методы обработки результатов и

анализе состояния дел в ВУЗе, а также выступление с докладом. Основная форма – педагогический совет.

3) Совершенствовать методику освоения темы. Содержание этого этапа заключается в формировании единого методического обеспечения освоения темы, через методы обработки результатов, обсуждения и тренинги. Используются формы – посещение занятий.

7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

1) Изучить и обобщить опыты внедрения по проблеме исследования. Содержание этого этапа заключается в следующем, изучение и обобщение опыта внутри школы и работа по проблеме исследования, методами посещения занятий, наблюдения, изучения и анализирования. Формы – открытые занятия, буклеты, стенды.

2) Осуществить наставничество. Содержание этого этапа заключается в обмене опытом на методическом объединении, с другими ВУЗами психологическим сообществом в целом, с использованием методов тренинговой работы, через выступление на семинарах и семинарах практикумах.

3) Осуществить пропаганду передового опыта внедрения. Содержание этого этапа, заключается в пропаганде опыта внедрения в работе, методом выступления, используя формы семинара практикума.

4) Сохранить и углубить традиции работы над темой. Содержание этого этапа заключается в обсуждении динамики работы над формированием психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды - психологов, через наблюдение и анализ деятельности в форме семинара.

Итак, нами выделено 7 этапов внедрения результатов исследования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды в практику. Каждый из этапов логически опирается

на предыдущий и превосходит следующий. Последовательная реализация каждого этапа прогнозирует результативность внедрения.

Основным условием разрешения конструктивного конфликта психологи считают открытое и эффективное общение конфликтующих сторон, которое может принимать различные формы:

- высказывания, передающие то, как человек понял слова и действия, и стремление получить подтверждение того, что он понял их правильно;
- открытые и лично окрашенные высказывания, касающиеся состояния, чувств и намерений;
- информация, содержащая обратную связь относительно того, как участник конфликта воспринимает партнера и толкует его поведение;
- демонстрация того, что партнер воспринимается как личность вопреки критике или сопротивлению в отношении его конкретных поступков.

Действия педагога по изменению хода конфликта можно отнести к действиям, предупреждающим его. Тогда конфликтотерпимыми действиями можно будет назвать неконструктивные действия (отложить решение конфликтной ситуации, пристыдить, пригрозить и т.д.) и компромиссные действия, а конфликтогенными – репрессивные действия (обратиться в администрацию, написать докладную и др.) и агрессивные действия (разорвать работу ученика, высмеять и др.). Как видим, выбор действий по изменению хода конфликтной ситуации имеет приоритетное значение.

Приведем ряд ситуаций и поведение социального педагога при их возникновении:

- невыполнение учебных поручений в связи с отсутствием умения, знания мотива (изменить формы работы с данным учеником, стили преподавания, коррекция уровня «трудности» материала и др.);

- неправильное выполнение учебных поручений скорректировать оценку результатов и хода преподавания с учетом выясненной причины неправильного усвоения информации);
- эмоциональное неприятие учителя (изменить стиль общения с данным учеником);
- эмоциональная неуравновешенность учащихся (смягчить тон, стиль общения, предложить помощь, переключить внимание остальных учащихся).

В разрешении конфликта многое зависит от самого педагога. Иногда следует прибегнуть к самоанализу для того, чтобы лучше осознать происходящее и попытаться положить начало переменам, тем самым проведя границу между подчеркнутым самоутверждением и самокритичным отношением к себе.

Процедура урегулирования конфликтов выглядит следующим образом:

- воспринимать ситуацию такой, какая она на самом деле;
- не делать поспешных выводов;
- при обсуждении следует анализировать мнения противоположных сторон, избегать взаимных обвинений;
- научиться ставить себя на место другой стороны;
- не давать конфликту разрастись;
- проблемы должны решаться теми, кто их создал;
- уважительно относиться к людям, с которыми общаешься;
- всегда искать компромисс;
- преодолеть конфликт может общая деятельность и постоянная коммуникация между общающимися.

Основные формы завершения конфликта: разрешение, урегулирование, затухание, устранение, перерастание в другой конфликт. Разрешение конфликта — это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы,

которая привела к столкновению. Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта.

Для разрешения конфликта необходимо изменение самих оппонентов (или хотя бы одного из них), их позиций, которые они отстаивали в конфликте. Часто разрешение конфликта основывается на изменении отношения оппонентов к его объекту или друг к другу. Урегулирование конфликта отличается от разрешения тем, то в устранении противоречия между оппонентами принимает участие третья сторона. Ее участие возможно как с согласия противоборствующих сторон, так и без их согласия. При завершении конфликта не всегда разрешается противоречие, лежащее в его основе.

Затухание конфликта — это временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта: противоречия и напряженных отношений. Конфликт переходит из “явной” формы в скрытую.

Затухание конфликта обычно происходит в результате:

- истощения ресурсов обеих сторон, необходимых для борьбы;
- потери мотива к борьбе, снижения важности объекта конфликта;
- переориентации мотивации оппонентов (возникновение новых проблем, более значимых, чем борьба в конфликте). Под устранением конфликта понимают такое воздействие на него, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта. Несмотря на «неконструктивность» устранения, существуют ситуации, которые требуют быстрых и решительных воздействий на конфликт (угроза насилия, гибели людей, дефицит времени или материальных возможностей).

Устранение конфликта возможно с помощью следующих способов:

- изъятие из конфликта одного из участников;

- исключение взаимодействия участников на длительное время;
- устранение объекта конфликта.

Перерастание в другой конфликт происходит, когда в отношениях сторон возникает новое, более значимое противоречие и происходит смена объекта конфликта. Исход конфликта рассматривается как результат борьбы с точки зрения состояния сторон и их отношения к объекту конфликта. Исходами конфликта могут быть:

- устранение одной или обеих сторон;
- приостановка конфликта с возможностью его возобновления;
- победа одной из сторон (овладение объектом конфликта);
- деление объекта конфликта (симметричное или асимметричное);
- согласие о правилах совместного использования объекта;
- равнозначная компенсация одной из сторон за овладение объектом другой стороной;
- отказ обеих сторон от посягательств на данный объект.

Прекращение конфликтного взаимодействия — первое и очевидное условие начала разрешения любого конфликта. До тех двух сторон по усилению своей позиции или ослаблению позиции участника с помощью насилия, речь о разрешении конфликта идти не может.

Поиск общих или близких по содержанию точек соприкосновения в целях, интересах участников является двусторонним процессом и предполагает анализ как своих целей и интересов, так и целей и интересов другой стороны. Если стороны хотят разрешить конфликт, они должны сосредоточиться на интересах, а не на личности оппонента. При разрешении конфликта сохраняется устойчивое негативное отношение сторон друг к другу. Оно выражается в отрицательном мнении об участнике и в негативных эмоциях по отношению к нему. Чтобы приступить к разрешению конфликта, необходимо смягчить это негативное отношение.

Важно понять, что проблему, из-за которой возник конфликт, лучше решать сообща, объединив усилия. Этому способствует, во-первых, критический анализ собственной позиции и действий. Выявление и признание собственных ошибок снижает негативное восприятие участника. Во-вторых, необходимо постараться понять интересы другого. Понять — не значит принять или оправдать. Однако это расширит представление об оппоненте, сделает его более объективным. В-третьих, целесообразно выделить конструктивное начало в поведении или даже в намерениях участника. Не бывает абсолютно плохих или абсолютно хороших людей или социальных групп. В каждом есть что-то положительное, на него и необходимо опереться при разрешении конфликта.

Выводы по III главе

В данной главе, мы разработали и реализовали психолого-педагогическую программу формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Цель программы – формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Задачи программы:

- способствовать осознанию студентами собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств,
- способствовать осознанию студентами своей индивидуальности и ее развитию,
- развить целеполагание, приводящее к пониманию и принятию смысла учебной деятельности, осознанию важности учения для собственной личности и будущей профессиональной деятельности,
- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога,

- повысить культуру умственного труда студентов,
- сформировать психологическую готовность к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды
- сформировать гармоничные взаимоотношения в коллективе студентов.

Методы работы: беседа, лекция, групповая дискуссия, ролевая игра, упражнения (в т.ч. медитативные), домашняя работа.

В программе приняли участие все студенты констатирующего этапа, т.к. их характеризует потребность в коммуникативной деятельности, преимущественно низкий уровни индексов агрессивности и враждебности, и, основываясь на результатах методики Томаса, большинство знают, как вести себя в конфликтной ситуации, но при этом испытуемые психологически не готовы к управлению конфликтами.

Нами был проведен контрольный эксперимент, составляющий аналитический блок модели формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Проанализировав результаты испытуемых по диагностике межличностных отношений Т. Лири, мы выявили следующие типы межличностного взаимодействия:

1. По типу «властный – лидирующий» изменились количественные показатели, с умеренно выраженными баллами (до 8) не было выявлено испытуемых. Высокие показатели выявлены у 75% испытуемых (6 человека), что больше, чем до проведения формирующего эксперимента, черты деспотизма выявлены у 25% испытуемых (2 человека) (выше 12 б.) и это меньше, чем в первую диагностику.

2. По типу «независимый – доминирующий» 100% испытуемых (8 человек) показали стиль межличностных отношений уверенного, независимого, соперничающего, этот показатель не изменился даже после проведения формирующего эксперимента.

3. По типу «прямолинейный – агрессивный» 87,5% испытуемых (7 человек) показали искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели в межличностных отношениях, этот показатель стал меньше, чем на констатирующем этапе.

4. По типу «недоверчивый – скептический» 100% испытуемых (8 человек) показали реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность, как и до формирующего эксперимента.

5. По типу «покорно-застенчивый» 100% испытуемых (8 человек).

6. По типу «зависимый - послушный» 87,5% испытуемых (7 человек).

7. По типу «сотрудничающий – конвенциональный» выявлено 50% испытуемых (4 человек).

8. По типу «ответственно-великодушный» 100% испытуемых (8 человек).

Результаты повторного проведения по методике «КОС-1» свидетельствуют о том, показатель коммуникативных склонностей на очень высоком уровне не изменился, он по-прежнему представлен у 87,5% испытуемых (7 человек), средний уровень развития коммуникативных склонностей после проведения формирующего этапа не был выявлен, но высокий уровень 12,5% (1 человек) появился.

Результаты диагностики уровня развития организаторских склонностей демонстрируют то, что очень высокий уровень развития организаторских склонностей после проведения программы формирования не изменился, он выявлен у 50% испытуемых (4 человека). Высокий уровень же увеличился и составил у 25% испытуемых (2 человека). Средний уровень остался без изменений, 12,5% испытуемых (1 человек). Ниже среднего уровень уменьшился и составил выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек).

Результаты повторного проведения по методике «КОС-1» свидетельствуют о том, что после проведения эксперимента высокий уровень агрессивности не был выявлен. Средний уровень увеличился и составил 50% испытуемых (4 человека), низкий уровень выявлен у 50% испытуемых (4 человека).

По результатам диагностики уровня враждебности и агрессивности мы видим, что низкий уровень враждебности после проведения эксперимента уменьшился и составил 62,5% испытуемых (5 человек). Средний уровень увеличился и составил 37,5% испытуемых (3 человека).

Результаты исследования по методике Томаса показали, что 72,5% испытуемых (5 человека) выбирают стратегию «компромисс» в конфликтных ситуациях, 12,5% испытуемых (1 человек) предпочитает использовать стратегию «избегание», 25% испытуемых (2 человека) используют стратегию «приспособление».

После проведения математических подсчетов, полученных расчета Т-критерия Вилкоксона по тесту агрессивности Басса-Дарки до и после формирующего воздействия, значение попало в зону значимости, следовательно, результаты программы можно считать значимыми.

С опорой на полученные в ходе экспериментальной работы результаты мы можем сделать вывод, что в результате внедрения психолого-педагогической программы мы добились повышения уровня психологической готовности к управлению конфликтами.

Наш формирующий эксперимент показал положительные результаты. Заявленная гипотеза подтверждается. На основе нашего исследования были составлены рекомендации для студентов по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Заключение

В первой главе представлены анализ психолого-педагогической литературы по теме психологической готовности и раскрыты особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

Изучив научную литературу, мы сделали вывод о том, что готовность к действию характеризуется направленностью на выполнение того или иного действия. Предполагает наличие определенных знаний, умений, навыков; готовность к противодействию возникающим в процессе выполнения действия препятствиям; приписывание личностного смысла выполняемому действию. Готовность к действию реализуется за счет проявления отдельных составляющих действия: нейродинамической сформированности действия, физической подготовленности, психологических факторов готовности.

Конфликт - это важная сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями. Существенная сторона социального конфликта состоит в том, что эти субъекты действуют в рамках некоторой более широкой системы связей, которая модифицируется (укрепляется или разрушается) под воздействием конфликт.

Проблема конфликта в организации осложняется, как правило, тем, что сама позиция руководителя или лидера организации оказывается весьма сложной и в какой-то мере неопределенной, противоречивой. С одной стороны, она выступает как важное преимущество и как показатель жизненного успеха, но, с другой стороны, она, же является и позицией, подчиненной следующим, более высоким инстанциям в системе управления данной организацией.

Для организации проведения формирующей программы использовался метод построения «дерева целей». Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»). Также была построена модель формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Модель состоит из четырех блоков: теоретического, диагностического, формирующего, аналитического.

Во второй главе мы описали этапы, методы и методики исследования. Исследование формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды состоит из следующих этапов: поисково-подготовительный (теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента), опытно-экспериментальный (проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов, разработка психолого-педагогической программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды и её реализация), контрольно-обобщающий (анализ и обобщение результатов исследования после проведения повторной диагностики, формулирование выводов, проверка гипотезы). Так же мы описали методы исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, синтез, обобщение, метод целеполагания, моделирование), эмпирические (констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование, анкетирование, опрос), метод обработки данных (Т-критерий Вилкоксона).

Для диагностики психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды были применены следующие методики: методика диагностики межличностных отношений

Т. Лири (самооценка), методика коммуникативные и организаторские склонности (КОС), разработанная В. В. Синявским и Б. А. Федоришиным, тест агрессивности Басса – Дарки, тест-опросник К. Томаса на поведение в конфликтной ситуации.

Также в данной главе мы описали результаты, полученные в ходе констатирующего эксперимента.

Таким образом, подводя итоги по исследованию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды, мы можем сделать выводы о том, что испытуемых характеризует уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя, им свойственно нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, они испытывают потребность в коммуникативной деятельности и активно стремятся к ней, для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе, у них преимущественно низкий уровни индексов агрессивности и враждебности, и, основываясь на результатах методики Томаса, большинство знают, как вести себя в конфликтной ситуации.

Подводя итоге выше перечисленному, можно утверждать, что испытуемые психологически не готовы к управлению конфликтами.

В третьей главе, мы разработали и реализовали психолого-педагогическую программу формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Цель программы – формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Задачи программы:

- способствовать осознанию студентами собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств,
- способствовать осознанию студентами своей индивидуальности и ее развитию,

- развить целеполагание, приводящее к пониманию и принятию смысла учебной деятельности, осознанию важности учения для собственной личности и будущей профессиональной деятельности,
- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога,
- повысить культуру умственного труда студентов,
- сформировать психологическую готовность к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды
- сформировать гармоничные взаимоотношения в коллективе студентов.

Методы работы: беседа, лекция, групповая дискуссия, ролевая игра, упражнения (в т.ч. медитативные), домашняя работа.

В программе приняли участие все студенты констатирующего этапа, т.к. их характеризует потребность в коммуникативной деятельности, преимущественно низкий уровни индексов агрессивности и враждебности, и, основываясь на результатах методики Томаса, большинство знают, как вести себя в конфликтной ситуации, но при этом испытуемые психологически не готовы к управлению конфликтами.

Для проверки эффективности проведенной программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды была проведена повторная диагностика межличностных отношений Т. Лири после формирующего эксперимента, мы выявили следующие типы межличностного взаимодействия: по типу «властный – лидирующий» изменились количественные показатели, с умеренно выраженными баллами (до 8) не было выявлено испытуемых. высокие показатели выявлены у 75% испытуемых (6 человека), что больше, чем до проведения формирующего эксперимента, черты деспотизма выявлены у 25% испытуемых (2 человека) (выше 12 б.) и это меньше, чем в первую диагностику; по типу «независимый – доминирующий» 100% испытуемых (8 человек) показали стиль

межличностных отношений уверенного, независимого, соперничающего, этот показатель не изменился даже после проведения формирующего эксперимента; по типу «прямолинейный – агрессивный» 87,5% испытуемых (7 человек) показали искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели в межличностных отношениях, этот показатель стал меньше, чем на констатирующем этапе; по типу «недоверчивый – скептический» 100% испытуемых (8 человек) показали реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность, как и до формирующего эксперимента; по типу «покорно-застенчивый» 100% испытуемых (8 человек); по типу «зависимый- послушный» 87,5% испытуемых (7 человек); по типу «сотрудничающий – конвенциональный» выявлено 50% испытуемых (4 человек); по типу «ответственно-великодушный» 100% испытуемых (8 человек).

Результаты повторного проведения по методике «КОС-1» свидетельствуют о том, показатель коммуникативных склонностей на очень высоком уровне не изменился, он по-прежнему представлен у 87,5% испытуемых (7 человек), средний уровень развития коммуникативных склонностей после проведения формирующего этапа не был выявлен, но высокий уровень 12,5% (1 человек) появился.

Результаты диагностики уровня развития организаторских склонностей демонстрируют то, что очень высокий уровень развития организаторских склонностей после проведения программы формирования не изменился, он выявлен у 50% испытуемых (4 человека). Высокий уровень же увеличился и составил у 25% испытуемых (2 человека). Средний уровень остался без изменений, 12,5% испытуемых (1 человек). Ниже среднего уровень уменьшился и составил выявлен у 12,5% испытуемых (1 человек).

Результаты повторного проведения по методике «КОС-1» свидетельствуют о том, что после проведения эксперимента высокий

уровень агрессивности не был выявлен. Средний уровень увеличился и составил 50% испытуемых (4 человека), низкий уровень выявлен у 50% испытуемых (4 человека).

По результатам диагностики уровня враждебности и агрессивности мы видим, что низкий уровень враждебности после проведения эксперимента уменьшился и составил 62,5% испытуемых (5 человек). Средний уровень увеличился и составил 37,5% испытуемых (3 человека).

Результаты исследования по методике Томаса показали, что 72,5% испытуемых (5 человека) выбирают стратегию «компромисс» в конфликтных ситуациях, 12,5% испытуемых (1 человек) предпочитает использовать стратегию «избегание», 25% испытуемых (2 человека) используют стратегию «приспособление».

Для проверки эффективности программы формирования, был проведен расчет Т-критерий Вилкоксона для проверки статистической значимости эффективности программы по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Для этого мы возьмем результаты до и после экспериментального воздействия по тесту агрессивности Басса-Дарки до и после формирующего воздействия, значение попало в зону значимости, следовательно, результаты программы можно считать значимыми.

С опорой на полученные в ходе экспериментальной работы результаты мы можем сделать вывод, что в результате внедрения психолого-педагогической программы мы добились повышения уровня психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Наш формирующий эксперимент показал положительные результаты. Заявленная гипотеза подтверждается. На основе нашего исследования были составлены рекомендации для студентов по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды. Также нами была разработана

технологическая карта, в которой выделено 7 этапов внедрения результатов программы психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды в практику. Каждый из этапов логически опирается на предыдущий и предвосхищает следующий. Последовательная реализация каждого этапа прогнозирует результативность внедрения.

Библиографический список

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., исправл. и доп. / Г.С. Абрамова. - М.: Юрайт, 2014. 811 с.
2. Акинтьева В.Е. Коммуникативная культура как фактор предотвращения межличностных конфликтов в коллективе / В.Е. Акинтьева // Кант. - 2014. - №4 (13). С.67-69.
3. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов / В.И. Андреев. - Казань: Фирма «СКАМ», 2012. 142 с.
4. Андрианов А.С. О проблеме создания организационно - педагогических условий как фактора, влияющего на развитие личностно профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел российской федерации / А.С. Андрианов // Вестник барнаульского юридического института МВД России. - 2016. - № 1 (30). С.147-149.
5. Андрианов А.С. Особенности развития профессиональных качеств сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / А.С. Андрианов // Проблемы современного педагогического образования. - 2016. - №50 (3). С. 3-9.
6. Анцупов А.Я. Конфликтология/ А.Я. Анцупов. - СПб.: Питер. 2015. 528 с.
7. Анцупов А.Я. Конфликтология: Схемы и комментарии / А.Я. Анцупов. - СПб.: Проспект, 2016. 336 с.
8. Анцупов А.Я. Словарь конфликтолога / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - Эксмо, 2010. 656 с.
9. Аржаков М. В. Управление конфликтами / М.В. Аржаков, Н.В. Аржакова, В. И. Новосельцев. — Воронеж: Кванта, 2005. 179 с.
10. Бандурка А. М. Психология управления / А.М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. — Харьков: Фортуна-пресс, 2008. 464 с.

11. Баринов В.А. Антикризисное управление / В.А. Баринов. - М.: Аспект - пресс, 2013. 257 с.
12. Белоусова А. Б. Гендерные особенности участников вертикальных межличностных конфликтов в современной организации / А.Б. Белоусова, А.Б. Хавронина // Вестник Казанского технологического университета. - 2013. - №15. С.157-163.
13. Блюм М.А. Управление конфликтами в коммерческой деятельности: учебное пособие / М.А. Блюм, Н.В. Молоткова. - Тамбов: Издво ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2011. С. 12.
14. Богатырева Н. Конфликтогены, или Как себя вести в конфликте / Н. Богатырева // Секретарское дело. — 2008. — N 10. С. 50–55.
15. Большая энциклопедия психологических тестов / А. А. Карелин. — Москва: ЭКСМО, 2008. 416 с
16. Бусыгина Н.П. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2016. 423 с.
17. Вердербер Р. Психология общения: Пер. с англ. / Р. Вердербер, К. Вердербер. – 11-е изд. – СПб.: Нева, 2005. 320с.
18. Воспитание и обучение: теория, методика и практика: материалы VI Междунар.. науч-практ. конф. (Чебоксары, 20 март 2016 г.). В 2 т. Т. 1 / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. 464 с.
19. Врачинская Т.В. Конфликт в педагогическом взаимодействии в отечественной педагогике XIX - середины XX веков / Т.В. Врачинская. - Калининград, 2011. 128с.
20. Галкина О.В. Организационно-педагогические условия как категория научно-педагогического исследования / О.В. Галкина // Известия Самарского научного центра РАН. - 2017. - №6-2. С.30-36.
21. Георгян А.Р. Психологический анализ типичных конфликтных ситуаций в системе отношений «учитель-ученик» / А.Р. Георгян, Ю.В.

Красиков // Теоретические и прикладные проблемы психологии: Материалы II Всероссийской научной конференции. Ставрополь, 2011. С. 59-60.

22. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие / М.А. Гончаров. - 3-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2016. 476 с.

23. Гордеева И.С. Профилактика конфликтов на этапе профессионального самоопределения студентов образовательной организации / И.С. Гордеева, А.А. Рудницкая, Д.В. Сусоев // Мир педагогики и психологии. - 2016. - № 5. С. 14-18.

24. Гришина Н.В. Давайте договоримся / Н.В. Гришина. - СПб.: Питер, 2009. 274 с.

25. Гуськов А. Я. Конфликтология / А. Я. Гуськов. - М.: Проспект, 2013. С. 76-80.

26. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы/ Перевод с немецкого Л. Ю. Пантиной. Редактор перевода М. Н. Грецкий. - М.: Издательство «Росспэн», 2012. - 289 с.

27. Двучичанская Н. Н. Организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности обучающихся в системе непрерывного естественнонаучного образования / Н.Н. Двучичанская // Наука и образование. - 2011. - № 3. С. 5-12.

28. Двучичанская Н.Н. Повышение профессиональной компетентности выпускников колледжей, обучающихся в системе «колледж – вуз» / Н.Н. Двучичанская // Инновационные процессы в области химикопедагогического и естественнонаучного образования: материалы Всерос. научно-практич. конф.: в 2 т. Оренбург: ОГПУ, 2017. - Т.1. С. 35-39.

29. Дмитриева Н.Ю. Учебное пособие по общей психологии / Н.Ю. Дмитриева. – Саратов: Научная книга, 2012. 128 с.

30. Долгова В.И. Некоторые биосоциальные характеристики телесно-психического здоровья дошкольников // В сборнике: BIOSOCIAL

CHARACTERISTICS OF THE MODERN HUMAN PSYCHOLOGY / SOCIAL AND POLITICAL ASPECTS OF THE POST-INDUSTRIAL LIFE ACTIVITY OF STATES Materials digest of the LIX International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in psychological sciences (London, August 08-August 14, 2013) / Materials digest of the LX International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in military, sociological and political sciences (London, August 08-August 14, 2013). Chief editor - Pavlov V. V.. London, 2013. С.33-34.

31. Долгова В.И. Системные инновационные технологии целеполагания [Электронный ресурс]. URL: <http://gisap.eu/ru/node/16023> (дата обращения: 25.02.2015).

32. Долгова В.И., Иванова Л.В., Крыжановская Н.В. Регламент аттестационных материалов// Изд. 3-е перераб. и доп. Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2013. 128с.

33. Доронова Т.Н. Взаимодействие дошкольного учреждения с родителями / Т.Н. Доронова. - М., 2002. 246 с.

34. Дубровина И.В., Данилова Е.Е., Прихожан А.М. Психология / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан. - М.: Академия, 2012. 464с.

35. Дьяченко О.М. Дети в школу собирайтесь. Пособие для педагогов и родителей / О.М. Дьяченко. - М., 2008. 94с.

36. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов.- Москва: Питер, 2009. 384 с.

37. Запрудский Ю.Г. Внутри конфликта / Ю.Г. Запрудский // Социс. - 2003. - N 7. С.51-52.

38. Захарчук Л.А. Управление конфликтами в системе образования / Л. А. Захарчук // Социология управления. - М. - 2016. 23. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. - М.: Аспект-Пресс, 2016. 317 с.

39. Зинченко В.П. Психологический словарь. - Психологический словарь / В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Педагогика-Пресс, 2015. 440 с.
40. Зотов В.В., Ленский Е.В. Задачи и организационные основы менеджмента / В.В. Зотов, Е.В. Ленский. — М.: ТОО «Корона-Принт», 2016. 256с.
41. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.Т. Зуб. 2-е изд. - М.: Юрайт, 2015. 327 с.
42. Игебаева Ф.А. Социальные конфликты и способы их решения. Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний/ Ф.А. Игебаева // Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Пенза. 2017. С.33 - 35.
43. Игебаева, Ф.А. Конфликты в организации и их последствия/ Ф.А. Игебаева // Zprávy vědecké ideje - 2014. Materiály X mezinárodní vědeckápraktická konference. 2014. С. 27 - 29.
44. Казаренков В. И. Педагогическое взаимодействие технология и искусство / В. Казаренков. - М.: Просвещение, 2016. 46с.
45. Кибанов А.Я. Конфликтология / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА - М, 2017. – 302с.
46. Кибанов А.Я. Управление конфликтами и стрессами: учебно - практическое пособие: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / А.Я. Кибанов, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: Проспект, 2013. 82 с
47. Конфликт: семь шагов к миру / Ч. Ликсон. - СПб. 2015. 184с.
48. Конфликтология. Социальные конфликты / Т.Н. Кильмашкина. - М: Юнити- Дана, 2014. 130с.
49. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель... Элементы психологии управления в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. - М., 2013. 170с.

50. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике / А.С. Лучинин. – Саратов. Научная книга, 2012. 159 с.
51. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А.Д. Наследов. - СПб.: Речь, 2012. 392 с.
52. Образовательная среда сегодня: стратегии развития: материалы VМеждунар. науч-практ. конф. (Чебоксары, 17 апр. 2016г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 1 (5). 336 с.
53. Панферов В.Н., Безгодова С.А. Методологические основы и проблемы психологии: учебник для бакалавриата и магистратуры / В.Н. Панферов, С.А. Безгодова. - М.: Юрайт, 2016. 265 с.
54. Панфилова М.А. Игротерапия общения: Тесты и коррекционные игры. Практическое пособие для психологов, педагогов и родителей / М.А. Панфилова. - М.: ГНОМ и Д, 2005. 160 с.
55. Познякова Е. Возникновение трудовых конфликтов — следствиесерьезных пробелов в системе управления персоналом/ Е. Позднякова // Секретарское дело. — 2003. — N3(32). С. 122–123
56. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000.- 560с. (с. 441-448)
57. Райгородский Д.Я. Психологическое консультирование. Практическое руководство / Д.Я. Райгородский – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2016. 824 с.
58. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология: Учебное пособие для психологов и педагогов. серия «Мастера психологии» / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. - Питер, 2008. 416 с.
59. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы / — М.А. Робер, Ф. Тильман. - М.:Прогресс, 1988. 142с.

60. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: 2-е изд., перераб. и доп. / Е.И. Рогов. - М.: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 384с.
61. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога. В 2-х ч. Часть 1. Система работы психолога с детьми разного возраста. 4-е изд. пер. и доп. / Е.И. Рогов. - М.: Юрайт, 2016. 412 с.
62. Светлов, В.А. Управление конфликтом: новые технологии принятия решений в конфликтных ситуациях / В.А. Светлов. – Санкт-Петербург: [Б. и.], 2003. 136 с.
63. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. — СПб: Питер, 2015. 416с.
64. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. 296с
65. Уткин Э.А. Конфликтология и практика / Э.А. Уткин. - М., 2016. 300с.
66. Хапаева, С.С. Педагогические условия конструктивного завершения конфликтов в отношениях между учителем и учеником / С.С. Хапаева. - М.: Инфо-М, 2017. 128 с.
67. Хасан, Б.И. Разрешение конфликтов и ведение переговоров / Б.И. Хасан, П.А. Сергоманов. - Красноярск - Москва, 2017. 144 с.
68. Царский, В. Современный психологический справочник менеджера / В. Царский. - Москва: Рипол Классик, 2002. 448 с.
69. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение / В.П. Шейнов. - М: Амалфея, 2016. 150 с.

Методики диагностики психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.

Адаптированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири.

Методика представляет собой набор лаконичных характеристик, по которым испытуемый оценивает себя- своё актуальное «Я» на момент обследования. Каждая из 128 характеристик имеет свой порядковый номер. Предусмотрена специальная сетка-регистрационный лист, на котором номера- от 1 до 128- размещены по порядку таким образом, чтобы дальнейший подсчет баллов по каждому октанту приближался к автоматизированному. Оценивая себя по пунктам опросника, испытуемый должен на сетке зачеркивать крестом номера, соответствующие тем характеристикам, которые он у себя находит, оставляя не зачеркнутыми остальные, отражающие отсутствующие у испытуемого свойства. При этом предлагается придерживаться следующей инструкции:

«Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую и подумать, соответствует ли она Вашему представлению о себе. Если «да», то в специальной сетке, предназначенной для регистрации Ваших ответов, перечеркните крестом соответствующую порядковому номеру характеристики цифру в сетке. Если «нет», то не делайте никаких пометок

Итак, какой Вы человек ?

1. Умеет нравиться.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о своем.
8. Может проявить безразличие.
9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять безразличие.
16. Часто разочаровывается.
17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Покладистый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.

27. Доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
33. Способен вызывать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.
37. Уверен в себе.
38. Самоуверен и напорист.
39. Деловитый и практичный.
40. Соперничающий.
41. Стойкий и крутой, где надо.
42. Неумолимый, но беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый и прямолинейный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
49. Легко смущается.
50. Неуверенный в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.
53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив и стремится радовать других.
57. Всегда любезен в общении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный и мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Щедрый.
65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значительности.
67. Начальственно-повелительный.
68. Властный.
69. Хвастливый.
70. Надменный и самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый.
73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Расчетливый.
75. Откровенный.
76. Часто недружелюбен
77. Озлоблен.
78. Жалобщик.

79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.
81. Склонный к самобичеванию.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет самим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
89. Легко поддается влиянию друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благорасположен ко всем без разбора.
92. Всем симпатизирует.
93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен и терпим к недостаткам.
96. Стремится помочь каждому.
97. Стремящийся к успеху.
98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
101. Относится к окружающим с чувством превосходства.
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
105. Язвительный, насмешливый.
106. Злой, жестокий.
107. Часто гневлив.
108. Бесчувственный, равнодушный.
109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречия.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый и подозрительный.
113. Робкий.
114. Стыдливый.
115. Услужливый.
116. Мякотелый.
117. Почти никому не возражает.
118. Навязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
121. Стремится снискать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда со всеми дружелюбен.
124. Всех любит.
125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Старается утешить каждого.
127. Заботится о других в ущерб себе.
128. Портит людей чрезмерной добротой.

После того, как испытуемый оценит себя и заполнит сетку регистрационного листа, подсчитываются баллы по 8-ми вариантам межличностного взаимодействия. Для этого используется « ключ », с помощью которого выделяются 16 номеров, формирующих каждый из 8-ми октантов психогаммы методики. Количество перечеркнутых испытуемым номеров в каждой ячейке, выносятся на таблицу количественных результатов соответственно каждому октанту, отражающему тот или иной вариант межличностных отношений.

Варианты эти следующие:

9. Властный лидирующий. При умеренно выраженных баллах (до 8) выявляет уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя. При высоких показателях- нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей (до 12 б.), дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма (выше 12 б.).

10. Независимый доминирующий. Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях, в пределах 8-ми баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе (при высоких баллах, 12-16).

11. Прямолинейный агрессивный. В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы).

12. Недоверчивый скептический. Реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов) перерастает в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством окружающими и подозрительностью.

13. Покорно-застенчивый. Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах- полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничижение.

14. Зависимый послушный. При умеренных баллах потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхкомфортность, полная зависимость от мнения окружающих.

15. Сотрудничающий – конвенциональный. Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность в проявлении данного стиля межличностного отношения проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в изливаниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

16. Ответственно-великодушный. Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности. Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Количественные показатели по каждому из октантов- от 0 до 16- откладываются на соответствующей номеру октанта координате, каждая из которых размечена дугами;

расстояние между ними кратное четырем: 0, 4, 8, 12, 16. На уровне, соответствующем полученным баллам по каждому октанту, проводится дуга. Отделенная дугой внутренняя часть октанта заштриховывается. После того, как отмечены все полученные при обследовании результаты и заштрихована внутренняя, центральная часть круга психогаммы до уровня, очерченного дугами, получается некое подобие «веера». Наиболее заштрихованные октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида. Характеристики, не выходящие за пределы 8- баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8- баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14- 16 свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0- 3 балла) могут быть результатом скрытности и не откровенности испытуемого. Если в психогамме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые 4 типа межличностных отношений- 1, 2, 3, 4- характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к конфликтным проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденции к лидерству и доминированию (1 и 2). Другие четыре октанта- 5, 6, 7, 8- представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

Испытуемые, у которых по данным ДМО преобладает **«властный-лидирующий» тип межличностного отношения (1 октант)**, характеризуются оптимистичностью, быстротой реакции, высокой активностью, выраженной мотивацией достижения, тенденцией к доминированию, повышенным уровнем притязаний, легкостью и быстротой в принятии решений, ориентацией в основном на собственное мнение и минимальной зависимостью от внешних средовых факторов, экстравертированностью. Поступки и высказывания могут опережать их продуманность. Это реагирование по типу «здесь и сейчас», выраженная тенденция к спонтанной самореализации, активное воздействие на окружение, завоевательная позиция, стремление вести за собой и подчинять своей воле других.

Таким образом, 1 октант выявляет характерный для стеничной, доминантной личности тип межличностного отношения, проявляющийся на уровне социальной активности в виде лидерских тенденций, а по индивидуально- типологическим особенностям соответствующий гипертимному варианту личности, который правомерно соотносить с сильным типом высшей нервной деятельности; по свойствам нервной системы его позиция промежуточная между лабильностью и динамичностью по отношению к процессам возбуждения.

2 октант, соответствующий (независимо-доминирующему) типу межличностных отношений, при явном преобладании над другими по данным комплексного исследования сочетается с такими особенностями, как черты самодовольства (или самовлюбленности), дистантность, эгоцентричность, завышенный уровень притязаний, выраженное чувство соперничества, проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе. Доминантность здесь в меньшей степени обращена на общие с группой интересы и не проявляется в стремлении вести людей за собой, заражая их своими идеями. Стил мышления не шаблонный, творческий.

Экстравертированность несколько менее выражена, чем в первом варианте. Мнение окружающих воспринимается критически, собственное мнение возводится в ранг догмы или достаточно категорично отстаивается. Эмоциям не хватает тепла, поступкам – конформности. Высокая поисковая активность сочетается с рассудочностью.

3 октант, «Прямолинейно- агрессивный» тип межличностных отношений (преобладание показателей 3 октанта) обнаружил выраженную близость к таким личностным характеристикам, как ригидность установок, сочетающаяся с высокой спонтанностью, упорство в достижении цели, практицизм при недостаточной опоре на накопленный опыт в состоянии эмоциональной захваченности, повышенное чувство справедливости, сочетающееся с убежденностью в собственной правоте, легко загорающееся чувство враждебности при противодействии и критике в свой адрес, непосредственность и прямолинейность в высказываниях и поступках, повышенная обидчивость, легко угасающая в ситуации комфортной, не ущемляющей престиж личности испытуемого.

4 октант – «недоверчивый-скептический» тип межличностных отношений проявляется такими личностными характеристиками, как обособленность, замкнутость, ригидность установок, критический настрой к любым мнениям, кроме собственного, неудовлетворенность своей позицией к микрогруппе, подозрительность, сверхчувствительность к критическим замечаниям в свой адрес, неконформность суждений и поступков, склонность к построению ригидных и сверхценных умозаключений, связанных с убежденностью в недоброжелательности окружающих лиц, опережающая враждебность в высказываниях и поведении, которая оправдывается априорной уверенностью в людской злобности; системное мышление, опирающееся на конкретный опыт, практичность, реалистичность, склонность к иронии.

5 октант- «покорно- застенчивый» тип межличностных отношений-

оказался преобладающим у личностей болезненно застенчивых, интровертированных, пассивных, весьма щепетильных в вопросах морали и совести, подчиняемых, неуверенных в себе, с повышенной склонностью к рефлексии, с заметным преобладанием мотиваций избегания неуспеха и низкой мотивацией достижения, заниженной самооценкой, с повышенным чувством ответственности, неудовлетворенных собой, склонных к тому, чтобы винить себя во всем при неудачах, легко впадающих в состояние грусти, пессимистически оценивающих свои перспективы, аккуратных и исполнительных в работе, избегающих широких контактов и социальных ролей, в которых они могли бы привлечь к себе внимание окружающих; ранимых и впечатлительных, болезненно сосредоточенных на своих недостатках и проблемах.

6 октант- «зависимый- послушный» тип межличностных отношений

обнаруживают высокую тревожность, повышенную чувствительность к средовым воздействиям, тенденцию к выраженной зависимости мотивационной направленности от складывающихся со значимыми другими отношений, собственного мнения- от мнения окружающих. Потребность в привязанности и теплых отношениях является ведущей. Неуверенность в себе тесно связана с неустойчивой самооценкой. исполнительность и ответственность в работе создает им хорошую репутацию в коллективе, однако инертность в принятии решений, конформность установок и неуверенность в себе не способствует их продвижению на роль лидера. Повышенная мнительность, чувствительность к невниманию и грубость окружающих, повышенная

самокритичность, опасения неуспеха как основа мотивационной направленности формирует канву конформного поведения.

7 октант- «сотрудничающий- конвенциональный» тип межличностных отношений в комплексном исследовании обогатился такими индивидуально-личностными характеристиками, как эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности и низкий- агрессивности, повышенная откликаемость на средовые воздействия, зависимость самооценки от мнения значимых других, стремление к причастности групповым веяниям, сотрудничеству. Экзальтация, потребность в излиянии дружелюбия на окружающих, поиски признания в глазах наиболее авторитетных личностей группы. Стремление найти общность с другими. Энтузиазм, восприимчивость к эмоциональному настрою группы. Широкий круг интересов при некоторой поверхности увлечений.

8 октант, преобладание которого позволяет отнести **тип межличностного взаимодействия к «ответственно- великодушный»**, сочетается с такими личностными особенностями, как выраженная потребность в соответствии социальным нормам поведения, склонность к идеализации гармонии межличностных отношений, экзальтация в проявлении своих убеждений, выраженная эмоциональная вовлеченность, которая может носить более поверхностный характер, чем это декларируется, художественный тип восприятия и переработки информации, стиль мышления- целостный, образный. Легкое вживание в разные социальные роли, гибкость в контактах, коммуникабельность, доброжелательность, жертвенность, стремление к деятельности, полезной для всех людей, проявление милосердия, благотворительность, миссионерский склад личности. Артистичность. Потребность производить приятное впечатление, нравиться окружающим. Проблема подавленной враждебности, вызывающей повышенную напряженность, соматизация тревоги, склонность к психосоматическим заболеваниям, вегетативный дисбаланс как результат блокированности поведенческих реакций.

1 2	5	9	13	17	21	25	29
3 4	6 7 8	10 11 12	14 15 16	18 19 20	22 23 24	26 27 28	30 31 32
33	37	41	45	49	53	57	61
34 35 36	38 39 40	42 43 44	46 47 48	50 51 52	54 55 56	58 59 60	62 63 64
65	69	73	77	81	85	89	93
66 67 68	70 71 72	74 75 76	78 79 80	82 83 84	86 87 88	90 91 92	94 95 96
97	101	105	109	113	117	121	125
98 99 100	102 103 104	106 107 108	110 111 112	114 115 116	118 119 120	122 123 124	126 127 128

1 2 3 4 5 6 7 8

Опросник Томаса

Инструкция: Предлагаемый тест имеет целью определить характерную для вас тактику поведения в конфликтных ситуациях. Он состоит из 30 пунктов, в каждом из которых имеется два суждения, обозначенные буквами А и Б (они иногда повторяются в разных пунктах). Сравнивая указанные в пункте два суждения, каждый раз выбирайте из них то, которое является более типичным для вашего поведения. В бланке для ответов под номером пункта поставьте А или Б в соответствии с вашим выбором.

А/ Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б/ Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем согласны мы оба.

2

А/ Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б/ Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

3

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

4

А/ Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б/ Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5

А/ Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б/ Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6

А/ Я стараюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б/ Я стараюсь добиться своего.

7

А/ Я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б/ Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться чего-то другого.

8

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9

А/ Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б/ Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10

А/ Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б/ Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11

А/ Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б/ Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

12

А/ Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б/ Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу мне.

13

А/ Я предлагаю среднюю позицию.

Б/ Я пытаюсь убедить другого в преимуществах своей позиции.

14

А/ Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б/ Я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.

15

А/ Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

Б/ Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16

А/ Я стараюсь не задеть чувства другого.

Б/ Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18

А/ Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б/ Я дам возможность другому в чем-то оставаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19

А/ Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б/ Я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20

А/ Я пытаюсь немедленно разрешить наши разногласия.

Б/ Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21

А/ Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б/ Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22

А/ Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и той, которая отстаивается другим.

Б/ Я отстаиваю свои желания.

23

А/ Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б/ Иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24

А/ Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б/ Я стараюсь убедить другого в необходимости прийти к компромиссу.

25

А/ Я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.

Б/ Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26

А/ Я предлагаю среднюю позицию.

Б/ Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.

27

А/ Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б/ Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28

А/ Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б/ Улаживая спорную ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29

А/ Я предлагаю среднюю позицию.

Б/ Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30

А/ Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б/ Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы могли совместно с другим заинтересованным человеком добиться успеха.

Бланк для ответов

									0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

Тест можно использовать при групповых обследованиях (и тогда стимульный материал зачитывается вслух) и индивидуально (в этом случае необходимо сделать 30 пар карточек с написанными на них высказываниями, а затем предложить испытуемому выбрать из каждой пары одну карточку, ту, которая кажется ему ближе к истине применительно к его поведению).

Ключ

№ пп	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А

22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А
СУ ММА					

Выявление и оценка коммуникативных и организационных способностей Методика «КОС-1»

В процессе исследования испытуемому предъявляется лист вопросов методики «КОС-1».

Инструкция: вам надо очень внимательно проследить за тем, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда вы записали свой ответ, совпадали. Заполняя лист ответов, имейте в виду, что вопросы коротки и не могут содержать всех необходимых подробностей. Представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует много времени затрачивать на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, что на некоторые вопросы вам будет трудно ответить. Давайте посмотрим на правила ответов при таком вопросе: «Правда ли, что вам не нравится заниматься математикой?» Если вам действительно не нравится заниматься математикой, то вы сначала для себя ответьте на вопрос так: «Да, это правда». Следовательно, в «листе ответов» вы поставите «+». Но если вам нравится заниматься, то на вопрос «Правда ли что вам не нравится заниматься математикой?» вы ответите отрицательно: «Нет, неправда». В таком случае в листе ответов поставьте «-». Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо благоприятное впечатление своими ответами. Свободно выражайте свое мнение. Плохих или хороших ответов здесь нет. Постарайтесь ответить на все вопросы.

Лист вопросов

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего решения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгой или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли организовывать и придумывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании?
12. Часто ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вам осваиваться в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с вашими товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых вам людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую для вас компанию?
30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе, классе, группе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую для вас компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей? 38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания у своих друзей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы людей?

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активными взаимодействиями человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают

коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий — руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительное и бытовое обслуживание людей и т. д.

К профессиям, требующим высокого уровня развития этих качеств, относятся профессии учителя, тренера, врача, руководителя различных подразделений, научных учреждений. Успешность профессиональной деятельности этих работников зависит от уровня развития коммуникативных и организаторских способностей и от сформированных на этой основе умений установить взаимоотношения с людьми и организовать их для выполнения поставленных задач. Таким образом, коммуникативные и организаторские способности являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа «человек — человек».

Методика «КОС-1» базируется на принципе отражения и оценке испытуемым некоторых особенностей своего поведения в различных ситуациях. Избраны ситуации, знакомые испытуемому по его личному опыту. Поэтому оценка ситуации и поведения в ее условиях основывается на воспроизведении испытуемым своего реального поведения и реального, пережитого в его опыте отношения. Исходя из этого принципа создан проективный опросник, позволяющий выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. Особенность проективного метода состоит в том, что испытуемый как бы проецирует свои свойства, особенности своего поведения в ситуацию, предложенную консультантом. Возможности проявления коммуникативных и организаторских склонностей заложены в соответствующих группах вопросов, совокупность которых представлена в «Листе вопросов». Спектр вопросов в нем настолько широк, что по результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей. При построении опросника были учтены также различные формы отношения опрашиваемых к вопросам.

Дело в том, что одни испытуемые могут быть более склонны к утвердительным ответам, другие — к отрицательным. Поэтому вопросы в бланке построены так, чтобы утвердительный ответ на один вопрос имел такое же смысловое значение, что и отрицательный ответ на другой вопрос. В программу изучения коммуникативных склонностей введены вопросы следующего содержания: а) проявляет ли учащийся стремление к общению, много ли у него друзей; б) любит ли находиться в кругу друзей или предпочитает одиночество; в) быстро ли привыкает к новым лицам, к новому коллективу; г) насколько быстро реагирует на просьбы друзей, знакомых; д) любит ли общественную работу, выступает ли на собраниях; е) легко ли устанавливает контакты с незнакомыми людьми; ж) легко ли ему даются выступления в аудитории слушателей.

В соответствии с этим было разработано 20 специальных вопросов относительно реального поведения и реального, пережитого в его опыте отношения. Программа изучения организаторских склонностей учащихся включает вопросы иного содержания: а) быстрота ориентации в сложных ситуациях; б) находчивость, настойчивость, требовательность; в) склонность к организаторской деятельности; г) самостоятельность, самокритичность; д) выдержка; е) отношение к общественной работе, общительность. На этой основе были разработаны 20 вопросов, каждый из которых в какой-то мере характеризует организаторские склонности учащихся. Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный лист ответов, в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы.

Обработка данных

Для количественной обработки данных консультант использует дешифраторы, в которых поставлены идеальные ответы, в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания

крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на лист ответов, подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать простую формулу: $K = n / 20$, где К — величина оценочного коэффициента; n — количество совпадающих с дешифратором ответов. Показатели, полученные по этой методике, могут варьироваться от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей, близкие же к 0 — о низком уровне. Оценочный коэффициент (К) — это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей «К» соответствует определенная оценка.

Таблица 55 Шкала оценок коммуникативных склонностей

«К» Оценка Уровень проявления коммуникативных склонностей

0,10—0,45	1	низкий
0,46—0,55	2	ниже среднего
0,56—0,65	3	средний
0,66—0,75	4	высокий
0,76—1,00	5	очень высокий

Таблица 56 Шкала оценок организаторских склонностей «О»

«О» Оценка Уровень проявления организаторских склонностей

0,20—0,55	1	низкий
0,56—0,65	2	ниже среднего
0,66—0,70	3	средний
0,71—0,80	4	высокий
0,81—1,00	5	очень высокий

Классификатор теста

Испытуемые, получившие оценку 1 (=1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

У испытуемых, получивших оценку 2 (=2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне редко, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3 (=3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладая в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако потенциал этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие оценку 4 (=4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих

знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, группа испытуемых, которая получила оценку 5 (=5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности. При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

Ключи

К

1	+	11	-	21	+	31	-
2		12		22		32	
3	-	13	+	23	-	33	+
4		14		24		34	
5	+	15	-	25	+	35	-
6		16		26		36	
7	-	17	+	27	-	37	+
8		18		28		38	
9	+	19	-	29	+	39	-
10		20		30		40	

О

1	-	11	+	21	-	31	+
2		12		22		32	
3	+	13	-	23	+	33	-
4		14		24		34	
5	-	15	+	25	-	35	+
6		16		26		36	
7	+	17	-	27	+	37	-
8		18		28		38	
9	-	19	+	29	-	39	+
10		20		30		40	

ТЕСТ АГРЕССИВНОСТИ

(Баса-Дарки)

Инструкция: «Вам предлагается рассмотреть 75 утверждений. Если вы согласны с утверждением, то в листе ответов рядом с номером утверждения поставьте знак «+», если не согласны – знак «-». Работайте быстро, не задумываясь. Помните – правильных или неправильных ответов здесь нет. Наиболее верным будет тот ответ, который первым пришел вам в голову. Надеемся на вашу искренность».

1. Временами я не могу справиться с желаниями причинить вред другому.
2. Иногда я сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбу.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено.
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю друзей, я даю им это почувствовать.
8. Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызания совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые ко мне относятся более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю не согласен с людьми.
16. Иногда мне приходят на ум мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверьми.
19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
20. Если кто-нибудь корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.

24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня или мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали мои права.
32. Меня угнетает, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят, чтобы их щелкнули по носу.
34. От злости я иногда бываю мрачен.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я этого заслуживаю, я не огорчаюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на него внимание.
37. Хотя я и не показываю этого, иногда меня гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.
42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверяй чужакам».
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
47. Я делаю много такого, о чем впоследствии сожалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С десяти лет я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко ладить.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.
56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, а теперь я в это не верю.
60. При ссоре я часто срываюсь на крик.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю ее.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу по столу или стулу кулаком.
64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.
67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не огорчаюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.

71. Я часто просто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
72. В последнее время я стал занудой.
73. В споре я часто повышаю голос.
74. Я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.
75. Я лучше соглашусь с чем-нибудь, чем стану спорить.

Х А Р А К Т Е Р И С Т И К А Ш К А Л

(индексы)

1. **Тенденция к физической агрессии или нападению.**
2. **Косвенная агрессия** (совокупность действий, направленных косвенным путем на другое лицо. Злобные сплетни, шутки, замечания, подтрунивание), а также действия, которые ни на кого не направлены и не упорядочены (взрывы ярости, крик, топание ногами, битье по столу).
3. **Склонность к раздражению** (готовность при малейшем возбуждении к вспыльчивости, резкости и грубости).
4. **Негативизм** (оппозиционная форма поведения, направленная обычно против авторитета и руководства). От пассивного отрицания до активной борьбы против установленных правил, обычаев и законов.
5. **Обида** (зависть и ненависть к окружающим, обусловленные чувством горечи, гнева на весь мир за действительные или мнимые страдания).
6. **Подозрительность** (недоверие и осторожность по отношению к людям, основанные на убеждении, что окружающие намерены (не намерены) причинить вред).
7. **Вербальная агрессия** (выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание словесного взаимодействия (угроза, проклятия).
8. **Чувство вины** (выражение возможной убежденности человека, что он является плохим, поступает злобно, испытывает чувство угрызания совести).

Сумма индексов 1, 2, 7 дает общий индекс агрессивности, а сумма 6 и 5 – индекс враждебности.

При обработке результатов подсчитывается число совпадений с ключом и сумма индексов по каждой шкале. Далее подсчитывается индекс агрессивности (Иа), он равен сумме 1, 2, 7 шкал, и индекс враждебности (Ив) он равен сумме индексов 6 и 5.

$$Иа \max = 30 \quad Ив \max = 17$$

$$Иа < 10 - \text{низкий} \quad Ив < 6 - \text{низкий}$$

$$10 < Иа < 20 - \text{средний} \quad 6 < Ив < 12 - \text{средний}$$

$$20 < Иа < 30 - \text{высокий} \quad 12 < Ив < 17 - \text{высокий}$$

При Иа высоком и Ив среднем и высоком, результаты подсчитываются по всем 8 шкалам для выявления наиболее типичных проявлений, поведенческих реакций.

№ шкалы (индекса)	Сумма совпадений		
	значима	может проявиться	незначима
1	7-9	4-6	0-3

2	6-8	3-5	0-2
3	8-11	5-7	0-4
4	4-5	2-3	0-1
5	6-8	3-5	0-2
6	7-9	4-6	0-3
7	8-13	4-7	0-3
8	7-9	4-6	0-3

К Л Ю Ч И

№ п/п	Утверждения опросника	Шкала (индекс)	Ключ
1.	Временами я не могу справиться с желаниями причинить вред другому.	1	+
2.	Иногда я сплетничаю о людях, которых не люблю.	2	+
3.	Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.	3	+
4.	Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбу.	4	+
5.	Я не всегда получаю то, что мне положено.	5	+
6.	Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.	6	+
7.	Если я не одобряю друзей, я даю им это почувствовать.	7	+
8.	Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.	8	+
9.	Мне кажется, что я не способен ударить человека.	1	-
10.	Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.	2	+
11.	Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.	3	-
12.	Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.	4	+
13.	Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.	5	+
14.	Я держусь настороженно с людьми, которые ко мне относятся более дружелюбно, чем я ожидал.	6	+
15.	Я часто бываю не согласен с людьми.	7	+
16.	Иногда мне приходят на ум мысли, которых я стыжусь.	8	+
17.	Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.	1	-
18.	Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверьми.	2	+
19.	Я гораздо более раздражителен, чем кажется.	3	+
20.	Если кто-нибудь корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.	4	+
21.	Меня немного огорчает моя судьба.	5	+
22.	Я думаю, что многие люди не любят меня.	6	+
23.	Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.	7	+
24.	Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины.	8	+
25.	Тот, кто оскорбляет меня или мою семью, напрашивается на драку.	1	+
26.	Я не способен на грубые шутки.	2	-
27.	Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.	3	+
28.	Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы	4	+

	они не зазнавались.		
29.	Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.	5	+
30.	Довольно многие люди завидуют мне.	6	+
31.	Я требую, чтобы люди уважали мои права.	7	+
32.	Меня угнетает, что я мало делаю для своих родителей.	8	+
33.	Люди, которые постоянно изводят вас, стоят, чтобы их шелкнули по носу.	1	+
34.	От злости я иногда бываю мрачен.	2	+
35.	Если ко мне относятся хуже, чем я этого заслуживаю, я не огорчаюсь.	3	-
36.	Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на него внимание.	4	-
37.	Хотя я и не показываю этого, иногда меня гложет зависть.	5	+
38.	Иногда мне кажется, что надо мной смеются.	6	+
39.	Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.	7	-
40.	Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.	8	+
41.	Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.	1	-
42.	Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.	2	+
43.	Иногда люди раздражают меня своим присутствием.	3	+
44.	Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.	5	-
45.	Мой принцип: «Никогда не доверяй чужакам».	6	+
46.	Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.	7	+
47.	Я делаю много такого, о чем впоследствии сожалею.	8	+
48.	Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.	1	+
49.	С десяти лет я никогда не проявлял вспышек гнева.	2	-
50.	Я часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться.	3	+
51.	Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко ладить.	5	+
52.	Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.	6	+
53.	Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.	7	+
54.	Неудачи огорчают меня.	8	+
55.	Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.	1	+
56.	Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся под руку вещь и ломал ее.	2	+
57.	Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.	3	+
58.	Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.	5	+
59.	Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, а теперь я в это не верю.	6	-
60.	При ссоре я часто срываюсь на крик.	7	+
61.	Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.	8	+
62.	Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю ее.	1	+
63.	Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу по столу или стулу кулаком.	2	+
64.	Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.	3	+

65.	У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.	6	-
66.	Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.	7	-
67.	Я часто думаю, что жил неправильно.	8	+
68.	Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.	1	+
69.	Я не огорчаюсь из-за мелочей.	3	-
70.	Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.	6	-
71.	Я часто просто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.	7	+
72.	В последнее время я стал занудой.	3	+
73.	В споре я часто повышаю голос.	7	+
74.	Я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.	7	-
75.	Я лучше соглашусь с чем-нибудь, чем стану спорить.	7	-

Результаты исследования уровня психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Таблица 1

Результаты исследования по методике диагностики межличностных отношений Т. Лири (самооценка)

№	Выраженность вариантов межличностного взаимодействия (в баллах)						
	Властный-лидирующий	Независимый-доминирующий	Прямолинейный-агрессивный	Недоверчивый-скептически	Покорно-застенчивый	Зависимый-послушный	Сотрудничающий-конвенционный
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1.	10	9	8	5	5	4	9
2.	15	10	10	3	6	9	12
3.	16	8	8	4	4	6	10
4.	9	6	5	0	4	6	3
5.	12	8	8	3	4	6	8
6.	11	6	5	2	3	6	9
7.	13	8	9	1	4	10	10
8.	6	8	4	5	5	3	5

Результаты исследования по методике «КОС-1»

№ п/п	Результаты теста оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)			
	Коммуникативные склонности		Организаторские склонности	
	Результат в баллах	Уровень проявления	Результат в баллах	Уровень проявления
1.	0,85	Очень высокий	0,9	Очень высокий
2.	0,85	Очень высокий	0,75	Высокий
3.	1	Очень высокий	0,8	Очень высокий
4.	1	Очень высокий	0,8	Очень высокий
5.	0,85	Очень высокий	0,7	Средний
6.	0,85	Очень высокий	0,55	Ниже среднего
7.	0,85	Очень высокий	0,8	Очень высокий
8.	0,6	Средний	0,65	Ниже среднего

Таблица 3

Результаты исследования по тесту агрессивности Басса-Дарки

№ п/п	Результаты теста агрессивности Басса-Дарки			
	Агрессивность		Враждебность	
	Результат в баллах	Уровень проявления	Результат в баллах	Уровень проявления
1.	15	средний	4	низкий
2.	21	высокий	8	средний
3.	9	низкий	6	средний
4.	6	низкий	3	низкий
5.	19	средний	5	низкий
6.	5	низкий	6	средний
7.	6	низкий	4	низкий
8.	11	средний	3	низкий

Результаты исследования по методике Томаса

№ п/п	Стратегия в конфликте
1.	компромисс
2.	компромисс
3.	приспособление
4.	избегание
5.	компромисс
6.	приспособление
7.	компромисс
8.	компромисс

Программа по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

В современных условиях развития Российского общества сформировалась четко выраженная потребность как в фундаментальных, так и в прикладных знаниях о сущности и способах предупреждения межличностных конфликтов. Решение данной проблемы может способствовать преодолению тех трудностей, которые обозначились в связи с необходимостью управления конфликтами в студенческой среде.

Студенческие конфликты нередко оказывают определяющее влияние на качество успеваемости, в целом, и качество жизни отдельных личностей, в частности. Возникают значительные трудности в обучении и межличностном взаимодействии студентов. Нарушение взаимосвязей групповой деятельности по причине деструктивного межличностного конфликта в коллективе неизбежно ведет к потере эффективности качества учебной деятельности, возрастанию личной неудовлетворенности у каждого члена коллектива, нежеланию посещать учебную организацию и других негативных последствий.

Значимость проблемы исследования определяется тем, что за последнее время мы нередко становимся свидетелями упрощенных и поэтому неудачных подходов к оценке, предупреждению и разрешению межличностных конфликтов в коллективах. Чтобы этого избежать, каждый человек, и особенно руководитель, должны обладать необходимыми знаниями о конфликте как явлении, постоянно сопровождающем жизнь человека и оказывающее отрицательное влияние на развитие его профессиональной деятельности, состояние психического здоровья и жизни в целом.

Коммуникативная компетенция человека формируется на основе знаний, навыков и способов общения в коллективе. Этапы компетенции включают обучение человека, активное использование знаний и их устранения. Для того, чтобы компетенция студентов находилась на должном уровне, этими процессами необходимо управлять как на уровне учебного учреждения (оценки имеющихся ресурсов, их сопоставление с потребностями, принятия решений по достижению необходимого уровня компетенции), так и на уровне отдельной личности (повышение знаний и умений, улучшение навыков общения и т. п.).

Гармония в отношениях нарушается и в случае изменения баланса взаимных услуг. Состояние напряжения, что провоцирует начало конфликта, чаще всего связано с

тем, что человек, который сделал услугу ожидает от него аналогичных действий, но не получает желаемого.

Данная программа рассчитана на 7 занятий по 1,5-2,5 часа каждое.

Цель программы – создание психолого-педагогических для формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Задачи программы:

- способствовать осознанию студентами собственных личностных качеств и развитию профессионально важных качеств,
- способствовать осознанию студентами своей индивидуальности и ее развитию,
- развить целеполагание, приводящее к пониманию и принятию смысла учебной деятельности, осознанию важности учения для собственной личности и будущей профессиональной деятельности,
- повысить у студентов ориентацию на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии психолога,
- повысить культуру умственного труда студентов,
- сформировать психологическую готовность к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды
- сформировать гармоничные взаимоотношения в коллективе студентов.

Методы работы:

- беседа,
- лекция,
- групповая дискуссия,
- ролевая игра,
- упражнения (в т.ч. медитативные),
- домашняя работа.

Форма организации занятий – групповая.

Организуя работу со студентами, нужно помнить, что наиболее эффективной является групповая работа, так как с точки зрения развивающего результата она обладает большими потенциальными возможностями. Группа оказывает большое влияние на обучение. Убеждения, приобретенные в группе, выдерживают большее сопротивление влиянию среды и привычкам. Большое значение групповых форм работы связано с тем, что именно группа равных, сверстников, совместно решающих задачу, является средой зарождения и вынашивания инициативного поведения в познавательной сфере. Совместная групповая деятельность предполагает органическую

связь деятельности и общения. Совместная деятельность реализуется через общественно заданные образцы деятельности и то «предметное поле», в котором актуально разворачивается сама деятельность группы.

Занятие включает 3 части:

- вводная часть (приветствие, постановка целей и задач занятия),
- основная часть (лекция, беседа, групповая дискуссия и т.д.),
- заключительная часть (рефлексия занятия, прощание).

Групповые правила проведения занятий:

- правило равноценности - нет статусных различий, иерархии, сложившейся в группе, субординации. Каждый несет ответственность как за свои решения, так и за групповые;

- правило активности - от активности каждого члена группы выигрывают все;

- правило искренности - каждый говорит то, что думает, а не то, что от него ждут, при этом меру доверительности устанавливает сам;

- обсуждению подлежит только то, что происходит «здесь и сейчас»;

- правило конфиденциальности - информация, обсуждаемая в группе и касающаяся «жизненных историй», не выносится за пределы круга;

- правило конструктивной обратной связи - говорить о поведении, а не о личности.

Тематический план программы.

Ознакомительные (разогревающие) упражнения и игры направлены на раскрепощение, снятие эмоционального и физиологического напряжения. Выход негативных эмоций стабилизирует психологическое состояние человека и снижает уровень возникновения конфликтных ситуаций.

Занятие 1. Вводное. Ознакомительное Упражнение «Пересядьте все те...»

Цель: Раскрепощение, снятие напряжения

Ведущий выходит в центр круга. Участники сидят на своих креслах. При этом больше свободного (запасного для ведущего) кресла нет.

Ведущий предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает общим признаком. Например, он может сказать:

– Пересядьте все те, кто родился весной.

Тогда все, кто родился весной должны поменяться местами. При этом тот, кто стоит в центре круга (в начале это ведущий) должен постараться успеть занять одно из освободившихся мест, а кто останется в центре без места, продолжает игру.

Упражнение продолжается минут 10-15. В конце можно спросить у участников:

- Как вы себя чувствуете?
- Как ваше настроение?
- Не правда ли, общего в нас больше, чем различий?

Упражнение «Коллективный счет»

Цель: разогревающая психотехника

Участники стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы – называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: во-первых, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); во-вторых, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; в-третьих, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится ежедневное увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток. Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

В некоторых группах участники бывают достаточно сообразительны, что не договариваясь начинают последовательно произносить числа натурального ряда по кругу. Обнаружив это, ведущий может похвалить участников за сплоченность и находчивость, но предлагает отказаться от этого приема. Опыт подтверждает, что более сплоченные группы успешнее справляются с этим упражнением.

Упражнение «Общий рассказ»

Цель: снятие напряжения.

Все сидят в кругу. Один начинает рассказ на какую-либо тему (например, детектив), но произносит только первое предложение. Рядом сидящий участник произносит второе, и т.д. по кругу.

Упражнение «Маленький секрет»

Цель: восстановление позитивного эмоционального состояния.

«Сядь поудобней, сделай 2-3 глубоких вдоха, закрой глаза. Сосредоточься и вспомни своё любимое место, где ты любишь быть, где тебе спокойно и хорошо. Если такого места нет, придумай его. Подумай, какие звуки, цвета, окружающие предметы в этом месте. Поиграй там некоторое время. А теперь ещё раз глубоко вдохни, запомни это место, открой глаза. Попробуй нарисовать то место, что ты представил».

Затем происходит обсуждение рисунка, о чём ребёнок думал, на что это похоже и т.д.

Еще одним способом профилактики конфликтов в студенческом коллективе являются упражнения и игры на сплочение. Как правило, группа всегда делится на подгруппы и взаимодействие между ними может ослабевать, что в дальнейшем приведет к конфликтным ситуациям.

Занятие 2. Групповое сплочение коллектива

Упражнение «Носок-пятка»

Цель: снятие психофизического напряжения, раскрепощение.

Участники становятся в круг друг за другом очень плотно, так чтобы потолок упирался в пятку впереди стоящему.

После этого все начинают в этом положении медленно приседать – таким образом, что каждый участник оказывается на коленях у предыдущего. После того как все успешно сели, можно попробовать так немного продержаться.

Упражнение «Шеренга»

Цель: сплочение коллектива.

Участники становятся в шеренгу по:

росту;

цвету волос;

алфавиту имен;

размеру ноги;

знаку зодиака.

Упражнение «Слепые ежики»

Цель: групповое взаимодействие

Ребята выстраиваются в колонну по одному в затылок друг другу, положив руки на плечи. Вожатый объясняет правила:

1. Нельзя разговаривать и толкаться.
2. У всех, кроме последнего закрыты (или завязаны) глаза.
3. Руководит «слепыми ежиками».
4. Хлопок по левому (правому) плечу - поворот влево (вправо).
5. Хлопок по обоим плечам - вперед.
6. Хлопок по обоим плечам двойной - назад.
7. Хлопок по обоим плечам несколько хлопков - стоп.

Задача ведущего провести колонну вперед 1-2 мин., после чего ведущий меняется (становится вперед). По умению управлять судят о лидерах. Внимание! Вожатый выполняет страховку всей колонны.

Упражнение «Ущелье» (кратер)

Цель: групповое сплочение

Все становятся в ряд, тренер рисует линию на полу – за нее заступать нельзя. Последний из ряда пытается перебраться через «ущелье», при этом ноги не должны заступать за линию, нарисованную тренером. Пройдя «ущелье», участник становится в конце ряда. Так продолжается, пока все не пройдут препятствие.

Упражнение «Атомы молекулы»

Цель: групповое сплочение

Необходима небольшая первичная настройка: группу просят закрыть глаза и представить, что каждый человек – маленький атом, а атомы, как известно, способны соединяться и образовывать молекулы, которые представляют собой достаточно устойчивые соединения. Далее следуют слова ведущего: «Сейчас вы откроете глаза и начнете беспорядочное движение в пространстве. По моему сигналу (сигнал оговаривается) вы объединитесь в молекулы, число атомов в которых я также назову. Когда будете готовы, откройте глаза». Участники начинают свободное перемещение в пространстве и, услышав сигнал ведущего, объединяются в молекулы. Подвигавшись, некоторое время цельным соединением, молекулы вновь распадаются на отдельные атомы. Затем ведущий снова дает сигнал, участники снова объединяются и т.п.

Если последним числом атомов в молекуле будет два, то упражнение служит хорошим способом деления группы на пары для последующей работы.

* На первом занятии следует избегать конфликтных ситуаций, когда при названном числе группа не может разделиться поровну и остаются «лишние участники» или некоторым молекулам не хватает атомов до нужного числа.

Упражнения на коммуникативное взаимодействие направлены на сплочение, на развитие взаимопонимания между членами коллектива. Умение взаимодействовать с различными людьми является эффективным способом профилактики конфликтного поведения.

Занятие 3. Коммуникации

Упражнение «Рука»

Цель: групповое сплочение

Ход упражнения: Участники образуют два круга: внутренний и внешний, стоя лицом друг к другу. Ведущий дает команды, которые участники выполняют молча в

образовавшейся паре. После этого по команде ведущего внешний круг двигается вправо на шаг. Варианты инструкций образующимся парам: Поздороваться с помощью рук. Побороться руками. Помириться руками. Выразить поддержку с помощью рук. Пожалеть руками. Выразить радость. Пожелать удачи. Попрощаться руками. Психологический смысл упражнения: происходит эмоционально-психологическое сближение участников за счет телесного контакта. Между ними улучшается взаимопонимание, развивается навык невербального общения.

Упражнение «Скульптор и глина»

Цель: тактильное взаимодействие

Участники разбиваются на пары. В каждой паре один человек играет роль «скульптора», а второй «глины». Задача «скульптора»-вылепить из глины скульптуру, выражающую какое-либо эмоциональное состояние. Делается это путем непосредственных физических воздействий на глину», без использования слов. Задача «глины»-быть пластичной, податливой, максимально полно воплотить замысел «скульптора». Одновременно могут работать несколько пар, после окончания работы получившиеся скульптура» выставляются на всеобщее обозрение, а другие участники выдвигают предположения о том, что они выражают. Когда все гипотезы выслушаны, «скульпторы делятся своим первоначальным творческим замыслом. Конечно, содержание «скульптур» в этом упражнении не обязательно должно сводиться к выражению именно эмоциональных состояний. Могут изображаться элементы разных действий, виды спорта животные и т. п.

Упражнение «Через стекло»

Цель: формирование взаимопонимания партнеров по общению

Один из участников загадывает текст, записывая его на бумагу, но передает его как бы через стекло, т. е. мимикой и жестами: другие называют понятое.

Степень совпадения переданного и записанного текста свидетельствует об умении устанавливать контакт.

Упражнение «Пожелание на день»

Цель: формирование позитивного настроения

Сегодняшнее занятие начнем с того, что выскажем друг другу пожелания на день. Они должны быть краткими, желательными в одно слово. Адресовать пожелания участникам тренинга мы будем с помощью мяча. Выберем форму игры: можно бросать мяч любому из участников и при этом говорить пожелание. Следим, чтобы мяч побывал у всех, а можно передавать мяч по кругу, и тогда ваше приветствие будет относиться к соседу.

Анализ упражнения:

1. Расскажите, что вы чувствовали, когда высказывали пожелание.
2. Какие состояния появлялись у вас, когда к вам обращались с пожеланиями на день?
3. Какие трудности возникли у вас во время выполнения задания?

Еще одним важным компонентом профилактики конфликтного поведения являются упражнения направленные на развитие толерантности у студентов.

Высмеивание, подшучивание, насмешки и явное агрессивное поведение являются неотъемлемым показателем студенческих групп. Умение увидеть личность в другом человеке, непохожем на других, будет способствовать снижению уровня конфликтности в группе.

Занятие 4. Толерантность

Упражнение «Купе»

Цель: формирование толерантности

Упражнение «Черты терпимой личности»

Цель: оценка своих действий.

Упражнение «Превращение»

Цель: оценка индивидуальности других людей.

Упражнение «Угадай, о ком идет речь»

Цель: отличие себя от других.

Выберите кого-нибудь из группы и письменно зафиксируйте его особенности: черты лица, одежду, строение тела, характерные движения. Описание должно быть по возможности более точным, но не содержать указаний, которые позволили бы сразу же установить личность выбранного человека.

Индивидуальная работа

Зачитайте свои заметки, а остальные – отгадайте, кто был описан.

Упражнение «Чем мы похожи»

Цель: осознание принадлежности к своей группе.

Участники сидят в кругу. Ведущий приглашает в круг одного из участников на основе какого-либо реального или воображаемого сходства с собой. Например: "Анна, выйди, пожалуйста, в центр круга, потому что у нас с тобой одинаковый цвет волос». Анна выходит в круг и приглашает выйти кого-нибудь из участников таким же образом (одинаковый рост, обувь, цвет глаз и т.д.) Упражнение продолжается до тех пор, пока все члены группы не окажутся в кругу.

Как вариант этого упражнения можно использовать высказывание друг другу комплиментов. Ведущий предлагает участникам придумывать комплименты друг для друга. Он бросает мяч одному из участников и говорит ему комплимент. Например: "Дима, ты очень справедливый человек" или "Катя, у тебя замечательная прическа". Получивший мяч бросает его и также говорит комплимент другому участнику.

Занятие 5. Групповое взаимодействие

Упражнение «ЕЖ-ЕЖ»

Цель: снятие эмоционального напряжения, осознание принадлежности к группе.

Упражнение проводится в парах (родитель и ребенок). Один из пары «сворачивается» в клубочек и сохраняет положение. Задача второго — развернуть его, найти подход, создать условия, при которых «ежик» захочет сам раскрутиться, установить взаимопонимание. Запрещаются силовые приемы, щекотка, уговаривание словами. После чего участники меняются ролями. Упражнение заканчивается обсуждением.

Упражнение «Бабкины нитки»

Цель: сплочение коллектива.

Выбирается ведущий – бабка, который выходит из комнаты. Остальные участники, взявшись за руки, образуют круг. Затем, не расцепляя рук, запутываются. Как только запутались, зовут бабку: «Бабка, нитки рвутся!» Задача бабки – распутать нитки, не порвав их при этом.

Упражнение «Бревно»

Цель: групповое сплочение. Команда выстраивается на «бревне». Начиная с первого человека, команда переправляется на противоположный конец «бревна». В результате должна получиться та же линия, в том же порядке. Подсказка водителю: лучше расположить команду, чередуя мальчиков и девочек.

Упражнение «Каждому по паре»

Цель: групповое взаимодействие участников.

Каждому участнику при помощи булавки прикрепляется на спину лист бумаги. На листе имя сказочного героя или литературного персонажа, имеющего свою пару. Например: Крокодил Гена и Чебурашка, Илья и Петров и т.д.

Каждый участник должен отыскать свою "вторую половину", опрашивая группу. При этом запрещается задавать прямые вопросы типа: "Что у меня написано на листе?". Отвечать на вопросы можно только словами "да" и "нет". Участники расходятся по комнате и беседуют друг с другом.

На упражнение отводится 10-15 минут.

Упражнение «Совместный рисунок»

Цель: групповое сплочение.

Я предлагаю вам прибегнуть к помощи воображения и изобразить конфликт с помощью образов, символов, цвета (1 мин) (обсуждение).

- Очень часто поводом для конфликтов являются обиды и гнев. Древний мудрец Баласагуни в своем стихотворении очень точно описал человека, которым управляет гнев:

«Гнев отнимает разум у людей,
Во гневе добрый человек – злодей.
А тот, кто праведнее всех,
Во власти злобы совершает тяжкий грех»

Поясните эти строки с психологической точки зрения (ответы студентов).

Занятие 6. Групповое взаимодействие.

Упражнение «Муха в квадрате»

Цель: совместная работа всей группы.

Мысленно представим поле для крестиков-ноликов, состоящее из девяти квадратов. В центральном квадрате сидит муха.

Задача состоит в мысленном перемещении мухи ходами вверх-вниз, вправо-влево. Участники делают последовательно по одному ходу. Запрещено делать челночные ходы (туда-сюда). Нельзя вылетать за границы поля. Упражнение может использоваться и как разогревающая методика. Со временем можно усложнить задачу, модернизировав плоское поле в объемное (куб).

Упражнение «Хлопки»

Цель: совместная работа всей группы.

Участники группы встают в линию, колонну, круг. По команде, начиная с первого, каждый участник последовательно делает один хлопок. Хлопки должны идти друг за другом. Один участник делает только один хлопок, ни больше, ни меньше.

Упражнение «Горячий стул»

Цель: групповое взаимодействие, формирование объективной самооценки.

В центре круга ставится стул, на него приглашают сесть кого то из участников тренинга. Там должны будут побывать все (по желанию). Когда первый доброволец найдётся и займёт место, тренер предлагает остальной группе высказать свои впечатления и мнения об этом человеке, сделать комплимент, высказать благодарность, сказать о его положительных или отрицательных качествах либо сказать с кем или чем ассоциируется этот человек и т.д.

Все сидят кругом, ведущий внутри круга. Ведущий называет признак, по которому игроки должны поменяться местами. Ведущий командует: «Поменяйтесь местами те, кто в брюках (в рубашках, с карими глазами, с большими ушами и т.д.)». Пока те меняются, ведущий занимает одно из освободившихся мест, а тот, кто остаётся без места, становится ведущим.

Упражнение «Фраза по кругу»

Цель: умение слушать другого.

Выберем какую-нибудь простую фразу, например: «В саду падали яблоки». Теперь, начиная с первого игрока справа от экрана, начинаем произносить эту фразу все по очереди. Каждый участник игры должен произнести фразу с новой интонацией (вопросительной, восклицательной, удивительной, безразличной и т.д.). Если участник не может придумать ничего нового, то он выбывает из игры, и так продолжается, пока не останется несколько (3—4) победителей. Итак, по удару гонга, все участники игры, начиная с того, кто сидит справа от экрана, произносят одну и ту же простую фразу, но с разной интонацией. Повторять интонации нельзя. Тот, кто не может придумать новую интонацию, выбывает из игры. Игра может продолжаться до тех пор, пока не останется 3—4 победителя. Может быть, она закончится и раньше, если никто из участников не сможет придумать ничего нового.

Занятие 7. Заключительное. Подведение итогов

Упражнение «Надо договориться»

Цель: групповое взаимодействие.

Тренер дает следующую инструкцию: «Каждой команде нужно собрать один любой пазл. Каким образом вы получите от другой группы нужные вам элементы — дело ваше. Вы можете торговаться, договариваться, выменивать одни элементы на другие, предлагать деньги, какие-то дополнительные услуги, вещи, что-то обещать — главное, получить необходимые вам элементы пазла и составить из них единое целое».

После того группам дается время на то, чтобы они продумали свою стратегию, посмотрели, каких деталей у них больше всего и решили, какой пазл они будут собирать и как получают от других необходимые для этого элементы.

Далее группы взаимодействуют между собой и собирают пазлы либо до тех пор, пока они не будут собраны, либо до тех пор, пока они не будут собраны, либо в течение ограниченного тренером отрезка времени (от 10 до 15 минут).

Обсуждение. После того как задание выполнено, тренер может акцентировать внимание участников на том, что в здании не было сказано о том, что нужно сделать пазл быстрее и лучше всех остальных. В комнате было достаточно элементов для того,

чтобы каждая команда смогла собрать свой собственный пазл, и наилучшей стратегией было бы объединить усилия и совместно разделить элементы по группам.

Упражнение «Сложные ситуации»

Цель: формирование умения выходить из сложной ситуации, решительность.

Участникам тренинга предлагается нарисовать линию и представить, что это символический рисунок жизненного пути. Отметить на ней главные, по мнению участников, события, которые уже произошли с ними, и точку “сегодняшнего дня”. Необходимо подвести ребят к выводу, что в жизни кроме праздников, удач и хороших дней бывают и отрицательные события. Участникам предлагается вспомнить, как они решали свои трудные жизненные ситуации, был ли положительный опыт решения, что изменилось в их жизни, характере после этих ситуаций. Плюсы и минусы трудных ситуаций.

Вывод: К каждому “препятствию” нужно подходить индивидуально, творчески; у каждого человека есть ресурсы для преодоления любого жизненного препятствия.

Упражнение «Музей обидных воспоминаний»

Цель: оценка своих обид на участников группы.

Каждый из нас обижался и не один раз. Но одни люди умеют быстро расстаться с обидами, потому что обида - это ни что иное, как «ржавчина, разъедающая душу». Другие относятся к своим обидам как к большой ценности. Они их прячут, берегут, накапливают. А в конфликте предъявляют, усиливая, как им кажется, свою позицию. Результат такого собирательства — болезни. Попробуйте написать все свои обиды на листок, внимательно на них посмотрите и скажите им:

(Все вместе):

«Обиды, вы простите меня, но я отправляю вас в музей обидных воспоминаний. Вы остаетесь в прошлом, а я живу в настоящем и будущем. Лишняя тяжесть мне ни к чему! Прощайте!»

И порвите этот лист, или сомните и бросьте в «Корзину чувств». В душе должны быть всегда уют и комфорт, спокойствие и мудрость. «Человек сам загораживает себе свет» сказал Эмерсон. Постарайтесь этого не делать.

Упражнение «Водопад»

Цель: Релаксация, снятие эмоционального напряжения.

Звучит спокойная расслабляющая музыка, под которое предлагают сконцентрировать свое внимание на панно «Водопад» затем предлагают закрыть глаза и расслабиться. В ходе сеанса ведущий произносит релаксационный текст.

Упражнение «Волшебный магазин»

Цель: осознание себя и своих желаний.

Один из участников группы приходит в "волшебный магазин", продавец в котором - ведущий группы. Продавец-волшебник может предложить участнику все, что только можно пожелать: здоровье, карьеру, успех, счастье, любовь... , но требует чтобы покупатель тоже заплатил за это тем, что ценит в жизни: здоровьем, любовью и т.д.

Каждое упражнение предполагает анализ возникших ситуаций и высказывание участниками своих чувств.

Профилактике конфликтов способствует также поддержание баланса между самооценкой и внешней оценкой человека. Из-за значительного расхождения между ними человек чувствует определенную меру психологической напряженности, что может спровоцировать развитие конфликтных отношений.

Предупреждение и профилактика конфликтов в коллективе во многом зависят также от учета личностных черт студентов (характера, темперамента и т. п.), уровня психологической совместимости обучающихся, соблюдения ими общепринятых норм и правил поведения и т.д.

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

Таблица 5

Результаты исследования по методике диагностики межличностных отношений
Т. Лири (самооценка)

№	ФИ О	Выраженность вариантов межличностного взаимодействия (в баллах)						
		Властный - лидирующий	Независимый- доминирующий	Прямолинейный- агрессивный	Недоверчивый- скептический	Покорно- застенчивый	Зависимый- послушный	Сотрудничающий- конвенционный
		I	II	III	IV	V	VI	VII
	Б. М.	16	8	8	4	4	6	10
2.	Д. М.	9	6	5	0	4	6	3
3.	Д.Д. .	12	8	8	3	4	6	8
4.	Е.И. .	11	6	5	2	3	6	9
5.	Е.А. .	13	8	9	1	4	10	10
6.	К. М.	16	8	8	4	4	6	10
7.	Л.Д. .	9	6	5	0	4	6	3
8.	М. Д.	12	8	8	3	4	6	8

Таблица 6

Результаты исследования по методике «КОС-1»

№ п/п	Фамилии тестируемых	Результаты теста оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)			
		Коммуникативные склонности		Организаторские склонности	
		Результат в баллах	Уровень проявления	Результат в баллах	Уровень проявления
9.	Б.М.	0,85	Очень высокий	1	Очень высокий
10.	Д.М.	0,80	Очень высокий	0,8	Высокий
11.	Д.Д.	1	Очень высокий	0,8	Очень высокий
12.	Е.И.	1	Очень высокий	0,8	Очень высокий
13.	Е.А.	0,85	Очень высокий	0,7	Средний
14.	К.М.	0,85	Очень	0,6	Ниже среднего

			высокий		
15.	Л.Д.	0,9	Очень высокий	0,8	Очень высокий
16.	М.Д.	0,65	Средний	0,65	Ниже среднего

Таблица 7

Результаты исследования по тесту агрессивности Басса-Дарки

№ п/п	Фамилии тестируемых	Результаты теста агрессивности Басса-Дарки			
		Агрессивность		Враждебность	
		Результат в баллах	Уровень проявления	Результат в баллах	Уровень проявления
9.	Б.М.	14	средний	5	низкий
10.	Д.М.	17	высокий	8	средний
11.	Д.Д.	4	низкий	7	средний
12.	Е.И.	5	низкий	4	низкий
13.	Е.А.	13	средний	5	низкий
14.	К.М.	3	низкий	6	средний
15.	Л.Д.	3	низкий	4	низкий
16.	М.Д.	11	средний	3	низкий

Таблица 8

Результаты исследования по методике Томаса

№ п/п	Фамилии тестируемых	Стратегия в конфликте
17.	Б.М.	компромисс
18.	Д.М.	компромисс
19.	Д.Д.	приспособление
20.	Е.И.	избегание
21.	Е.А.	компромисс
22.	К.М.	приспособление
23.	Л.Д.	компромисс
24.	М.Д.	компромисс

Расчет T-критерий Вилкоксона

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности
15	14	-1	1
21	17	-4	4
9	4	-5	5
6	6	0	0
19	13	-6	6
5	3	-2	2
6	3	-3	3
11	11	0	0

Исключим нулевые сдвиги.

До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
15	14	-1	1	1
21	17	-4	4	4
9	4	-5	5	5
19	13	-6	6	6
5	3	-2	2	2
6	3	-3	3	3
Сумма				21

$$T = \sum R_{t \neq 0}$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для $n=6$:

$$T_{кр} = 0 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{кр} = 2 \quad (p \leq 0.05)$$

Зона значимости в данном случае простирается влево, действительно, если бы "редких", в данном случае отрицательных, направлений не было совсем, то и сумма их рангов равнялась бы нулю.

Технологическая карта управления нововведением

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.»						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОУ	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Пед. Совет, поиск и анализ литературы работа психологической службы ОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ	1	С 2017г.	Психолог, администрация ОУ
1.2. Поставить цели внедрения программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, работа психологической службы ОУ	Работа психологической службы ОУ, наблюдение, беседа	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ
1.3. Разработать этапы внедрения программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния ситуации психологической готовности в ОУ, анализ программы внедрения, анализ готовности ОУ к инновационной деятельности по внедрению программы	Работа психологической службы ОУ, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.	Анализ уровня подготовленности и пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы ОУ по теме внедрения (формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.), подготовка методической база внедрения Программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ОУ к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы ОУ, участие в семинарах со смежной тематикой	1	Октябрь	Психолог, администрация ОУ
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ОУ и их значимости для ОУ, значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждения, семинары, выпуск стенгазеты	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в ОУ, творческая деятельность	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне ОУ и их значимости для системы образования, значимости и	Методические выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, выставки	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ

	актуальности внедрения Программы					
2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в ОУ	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, методы НЛП, консультации и с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь – ноябрь	Психолог
3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.)	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации ОУ	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Декабрь	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в ОУ	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация ОУ
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы формирования формированию психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение, методы НЛП	Работа психологической службы ОУ, тематические мероприятия, уроки	Не менее 6	Апрель	Психолог, администрация ОУ, научный руководитель диссертационного исследования

	внедрения					
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы ОУ	1	Апрель	Психолог, администрация ОУ
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка	Производственное собрание, анализ документации ОУ	1	Май	Психолог, администрация ОУ
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в ОУ, корректировка методики	Посещение уроков, работа психологической службы ОУ, внеурочные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды»						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности), работа психологической службы ОУ	Пед. совет, работа психологической службы ОУ,	1	Январь	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги, работа психологической службы ОУ	Наставничество, консультации, работа психологической службы ОУ, семинар	1	Январь – март	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для	Анализ состояния	Изучение состояния	Работа психологическ	1	Май	Психолог, администра

фронтального внедрения инновационной программы	условий для фронтального внедрения программы в ОУ	дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОУ	ой службы ОУ, производственное собрание, анализ документов ОУ			ция ОУ
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программа формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды)	Фронтальное освоение программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды.	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы ОУ, пед. совет, консультации, работа метод. объединений	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6-й этап: «Совершенствование работы над темой формирование психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы ОУ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодью от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Производственное собрание, анализ документации ОУ, работа психологической службы ОУ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы ОУ, методическая работа	Не менее 3	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация ОУ
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы ОУ по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ОУ, посещение уроков	Работа психологической службы ОУ, стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Не менее 5	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация ОУ
7.2. Осуществить наставничество над другими ОУ, приступающими к	Обучение психологов и педагогов других ОУ работе по	Наставничество, обмен опытом, консультации	Выступление на семинарах, работа психологическ		Март – май	Психолог, администрация ОУ

внедрению программы	внедрению программы	и, семинары	ой службы ОУ			
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в ОУ	Пропаганда внедрения программы в районе/городе	Выступления на семинарах. Конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы	Январь - февраль	1 - 3	Психолог, администрация ОУ
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы ОУ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы т старей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения Программы в различных ОУ	Октябрь - февраль	Не менее 2	Психолог, администрация ОУ