



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
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 конструктивных стратегий
межличностных отношений педагогов
в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения**

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

**Направленность программы магистратуры
«Психология безопасности личности»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

рекомендована / не рекомендована

«13» 02 2020 г.

зав.кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-310/133-2-1

Плохотнюк Марина Александровна

Научный руководитель:

к.псих.н., доцент

Шаяхметова Валерия Каусаровна

Челябинск

2020

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	11
1.1. Проблема исследования межличностных отношений в психолого-педагогической литературе.....	11
1.2. Стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.....	20
1.3. Модель формирования конструктивных стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.....	30
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	39
2.1. Этапы, методы, методики исследования.....	39
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	46
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	56
3.1. Программа формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.....	56
3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	63
3.3. Психологические рекомендации по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения	71

3.4. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики исследования	99
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования констатирующего эксперимента	109
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.....	112
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты исследования формирующего эксперимента.....	129
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов в практику.....	133

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы одной из основных задач системы образования Челябинской области стала оптимизация сети образовательных учреждений.

Цель государственной программы Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2014-2019 годы – это создание условий для эффективного развития образования, с целью обеспечения доступности качественного образования, отвечающего требованиям современного, инновационного, социально ориентированного развития Челябинской области. Чтобы достичь главной цели программы необходимо решить следующие задачи:

- модернизация образования как института социального развития, включая: создание системы образовательных услуг, обеспечивающих развитие детей независимо от места их проживания, состояния здоровья, социального положения [63, с.5];
- создание образовательной среды, обеспечивающей доступность качественного образования [63, с.5];
- созданию современных условий, морального и материального стимулирования для качественной работы и профессионального развития педагога;
- формирование востребованной системы оценки качества образования и результатов обучения включая: создание прозрачной, открытой системы информирования граждан об образовательных услугах, обеспечивающей полноту, доступность, своевременное обновление, достоверность информации;
- создание прозрачной объективной системы оценки учебных и вне учебных достижений, учащихся как основы перехода к следующему уровню образования;

- развитие современных механизмов и технологий общего образования, включая развитие инфраструктуры образовательных организаций;
- обучение и повышение квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций по вопросам развития системы образования;
- поддержка и развитие профессионального мастерства педагогических работников.

Одной из основных идей в развитии образования было создание образовательных комплексов (школ с большими возможностями). Процессом объединения стала реорганизация нескольких учебных заведений разных уровней, расположенных на одной территории. Если говорить о реорганизации, то необходимо понимать, что этот процесс представляет собой слияние нескольких учебных учреждений в один образовательный комплекс, сохраняя работоспособность всех присоединенных организации. Поэтому, в последние годы тема реорганизации общеобразовательных учреждений стала самой важной. Реорганизация затронула все типы образовательных учреждений: от дошкольных до высших.

Присоединение образовательных организаций, безусловно, является кризисом для всех участников этого процесса, в сущности это очень серьезная организационная новация для образовательных учреждений, как правило, ведущая к временному ухудшению (снижение показателей выполнения муниципального задания, ухудшение общих показателей по качеству обучения, снижение процента педагогов, имеющих первую и высшую категорию и так далее). Это связано с тем, что объединение педагогических коллективов вызывает стресс для педагогов, вынужденных менять место работы, разрушение сложившихся традиций и отношений. Соппротивление педагогического коллектива присоединяемой образовательной организации зачастую становится главным препятствием и условием решения всех проблем: разное понимание сути объединения

разрывает единство действий, вызывает снижение управляемости коллектива, кроме того в каждом педагогическом коллективе сложились своя организационная культура, традиции, конкретные отношения.

В психологии проблемой исследования межличностных взаимодействий педагогов занимались, такие ученые как: Г.М. Андреева, А.Б. Добрович, И.А. Зимняя, В.П. Зинченко, В.А. Кан-Калик, Я.Л. Коломинский, В.И. Кудашова, Х.Й. Лийметс, Б.М. Мастеров, Н.И. Новикова, А.В. Петровский, А.А. Реан, Г.А. Цукерман и другие; исследованиями проблем, связанных с образовательной системой и ее технологиями А.П. Беляева, В.С. Библер, В.Г. Воронцова, Н.Ф. Гейжан, М.С. Каган, В.А. Макареня, Л.И. Новиков, В.Д. Семенов, В.И. Слободчиков, С.Т. Шацкий, И.С. Якиманская.

В своих трудах ученые-исследователи отмечают, что содержание и формы педагогических взаимодействий могут меняться с течением времени; осознание происходящих изменений способствует формированию стратегий и тактике построения успешного, эффективного взаимодействия. В связи с этим возникает потребность в специальных исследованиях, содержащих научно-теоретический анализ и эксперимент, чтобы рассмотреть стратегии педагогических взаимодействий на самых различных уровнях образовательной системы.

Проблема исследования обусловлена необходимостью изучения формирования конструктивных стратегии межличностных и профессиональных взаимоотношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Исходя из выше указанного, была выбрана тема выпускной квалификационной работы: «Формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения».

Цель работы: теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы формирования конструктивных

стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Объект исследования: стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Предмет исследования: формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Гипотеза исследования: формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения возможно, если:

- осуществить целеполагание формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;

- сконструировать модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;

- разработать и реализовать программу формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Для достижения цели исследования и проверки гипотезы поставлены следующие задачи:

1. Изучить проблему формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить особенности межличностных отношений педагогов и обозначить стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
3. Разработать и апробировать модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
4. Описать этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Составить и реализовать программу формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать психологические рекомендации педагогам по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
9. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

теории изучения проблемы межличностных отношений в педагогическом общении (А.А.Бодалев, В.А.Горянина, Н.В. Гришина, И.А. Зимняя, В.А. Кан-Калик и другие); теории исследования межличностных отношений в образовательном пространстве (Д.Н. Исаев, В.Е. Каган, Я.Л. Коломинский, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан и другие); концептуальный подход к исследованию стратегий взаимодействия и межличностных отношений в различных социальных группах (Г.М. Андреева, Л.И. Вассерман, В.А. Горянина, С.Ю. Егорихина, Е.Н. Иванова, Е.А. Климов, Е.В. Коротаева, В.Н. Куницына, А.Л. Свеницкий и другие); теории исследования проблемы межличностных отношений в малой группе (Г.М. Андреева, Н.В. Гришина, Е.Л. Доценко, А. В. Сидоренков, Р. Бейлз, М. Шоу и другие); взгляды и позиции на проблемы процесса реорганизации образовательных учреждений (Д.В. Бондаренко, Р.М. Гайнутдинов, В.А. Ясвин и другие);

теории научного модерирования (В.И. Долгова, С.Ю. Головин, А.А. Реан, и другие).

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по изученной проблеме, обобщение, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: тест «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса), опросник «Субъективная оценка межличностных отношений» СОМО (С. В. Духновского), методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана).
3. Метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Научная новизна исследования определяется тем, что в работе обоснована необходимость рассмотреть стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, с целью разработки программы по формированию конструктивных стратегий.

Теоретическая значимость исследования состоит в изучении проблемы межличностных отношений педагогов в ходе анализа психолого-педагогической литературы, определения выбора стратегий поведения и особенностей межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Практическая значимость исследования заключается в разработке психолого-педагогической программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения и внедрения результатов технологической карты исследования в практику.

База исследования: Исследование проводилось на базе МОУ «СОШ № 23» г. Копейска Челябинской области. В исследовании принимали участие 23 педагога: из них 12 педагогов МОУ «СОШ № 23» и 11 педагогов присоединенного педагогического коллектива МОУ ООШ № 41.

Апробация результатов исследования выполнена в рамках выступлений на семинарах, участием в педагогических советах, публикацией статьи в научно-методическом электронном журнале в 2019г.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из стр.98, включает в себя введение, три главы, выводы по главам, заключение, список использованных источников, 9 таблиц, 9 рисунков, 5 приложений. Список использованных источников включает в себя 88 наименований.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Проблема исследования межличностных отношений в психолого-педагогической литературе

Природа отношений между людьми считается одной из самых важных факторов формирования личности, развития и условий, определяющих качество человеческого существования в целом. Направление гуманизации в образовании, внедрение личностно-ориентированного подхода в практику обучения каждого, способствует переосмыслению психолого-педагогической реальности. В современной педагогической психологии образовательный процесс рассматривается не только с точки зрения учебной деятельности, но и развития межличностных отношений во взаимосвязи «субъект-субъект».

Участниками образовательного процесса являются дети разного возраста, их законные представители – родители, педагогические работники и другие. Между собой они активно общаются, формируют определенные межличностные взаимоотношения. Следовательно, учебная деятельность напрямую связана с постоянным межличностным взаимодействием.

Психологическая служба образования ставит ряд задач, одной из которых является создание психологического климата, благоприятного для развития обучающихся, формируемого путем организации межличностного взаимодействия субъектов образовательного процесса.

Проблема межличностных отношений имеет большое значение в психологии, поскольку люди являются предметом многочисленных и

разнообразных отношений [4, с.6]. Само понятие «межличностные отношения» направлено на привнесение нового значения в описание и определение процесса взаимодействия людей.

Г. М. Андреева подчеркивает, что «природа межличностных отношений может быть правильно понята, если их не ставить в один ряд с общественными отношениями, а увидеть в них особый ряд отношений, возникающий внутри каждого вида общественных отношений...» [1, с.72].

Межличностные отношения представляют собой совокупность связей, которые складываются между людьми в виде таких качеств как, чувства, суждения, общения друг с другом.

В социальной психологии большой интерес уделяется группе людей, цель и задачи которой едины и, направлены на успех совместной деятельности. Нередко такую группу называют «коллективом».

Коллектив – это группа, совокупность людей, работающих в одной организации, объединенных совместной деятельностью, которые находятся в непосредственной, устойчивой коммуникационной связи друг с другом, которая является основой для возникновения эмоциональных отношений в группе, особых ценностей группы и норм поведения [77, с.233].

Межличностные взаимоотношения в коллективе формируются на основе высокоорганизованной сплоченности, самоопределения человека, характером мотивации, уважительным отношением друг к другу, взаимопомощи и взаимной ответственности.

Я. Л. Коломинский в своих исследованиях подчеркивает «взаимоотношения – это специфический вид отношения человека к человеку, в котором имеется возможность непосредственного (или опосредованного техническими средствами) одновременного или отсроченного ответного личностного отношения» [43, с.33].

Проблемы, связанные с межличностными отношениями в коллективе и в настоящее время отмечены во многих исследованиях. Изучение

процесса развития межличностных отношений отражены в работах Н. С. Глуханюк, Т. В. Драгуновой, Г. А. Карповой, Я. Л. Коломинского, Р. С. Немова. В психолого-педагогической науке межличностные отношения стали особой научной проблемой, которая рассматривается в широком контексте научных исследований.

Н. В. Гришина отмечает, что межличностные взаимоотношения в трудовом коллективе являются системой отношений между людьми в разных группах. Система взаимодействия в группе развивается в результате наблюдения членов группы за особенностями поведения каждого, формированием структуры взаимоотношений [18, с.140].

Суть межличностных отношений – взаимодействие человека с человеком. Из этого следует, что особенностью межличностных отношений является эмоциональная основа. Это обусловлено тем, что такие отношения возникают и развиваются на основе некоторых чувств, которые люди испытывают друг к другу и, проявляются на трёх эмоциональных уровнях: эмоциях, аффектах, чувствах. Совокупность, которых можно выделить в две группы: конъюнктивные, включающие в себя сближающие и объединяющие чувства, при которых участники отношений демонстрируют готовность и желание к сотрудничеству, совместным действиям; дизъюнктивные, к ним относятся чувства, разъединяющие людей, отсутствие желание сотрудничества, отсутствие полного взаимопонимания.

В.М. Шепель, один из выдающихся исследователей проблемы управления коллективом считает, что межличностные отношения являются основой в формировании социально - психологического климата в коллективе. Психологический климат отражает преобладающее психическое отношение; совокупность отношений членов группы с условиями и характером совместной деятельности, с членами группы; к руководству [цит. по 10, с.12].

Благоприятный психологический климат необходим для атмосферы взаимопонимания, духа товарищества, сплоченности, внутренней дисциплины, ответственности, взаимной требовательности.

Единство коллектива указывает на согласие поведения его членов, основываясь на общих интересах, ценностях, нормах, целях и средствах для их достижения.

Взаимоотношения коллектива с человеком процесс сложный. Он характеризуется взаимным влиянием: человек использует в нем свои знания, ум, способности и увлечения, коллектив формирует характер, помогает налаживать контакты, набирать опыт.

Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива [26, с.194].

Выделяют несколько видов коллектива с разной степенью сплоченности:

- спаянный или консолидированный коллектив характеризуется стабильностью, высокими показателями эффективности, отличной рабочей дисциплиной, постоянным персоналом и творческой активностью;
- расчлененный коллектив характеризуется наличием собственных лидеров, показателями труда, уровнем трудовой дисциплины, ценностными ориентациями, разнообразностью деятельности;
- разъединенный коллектив характеризуется исключительно официальными отношениями, между его членами нет дружеских контактов, такой коллектив является формальным [42, с.4].

Вместе с официальными коллективами, созданными для решения «производственных» задач, организации имеют неформальные коллективы, которые являются неофициальными по своему характеру внутренними отношениями, связанными тем, что их члены достигают определенных личных целей. Они работают параллельно с официальными, оказывая на них существенное влияние [42, с.4].

Совместная деятельность работников носит характер межличностных взаимодействий, которые проявляются в форме сотрудничества, взаимопонимания, поддержки, а также в форме соревнования и конкуренции.

Групповое взаимодействие коллектива в личных отношениях может представлять собой динамическое состояние совместимости людей или состояние напряженности и несовместимости членов группы по какой-либо значительной причине или производственному фактору, или смешанное состояние [42, с.5].

В процессе совместной деятельности в коллективе между его членами могут возникать следующие типы отношений: дружеское сотрудничество, взаимопомощь, основанная на полном доверии, дружеская конкуренция в форме соревнования в определенных областях, в рамках положительных взаимоотношений. При отсутствии сотрудничества и соперничества члены коллектива держат друг друга «на расстоянии», могут конкурировать, ориентируясь на личные цели при условиях совместной деятельности, основанной на общем недоверии, в процессе совместной работы не исключено негативное отношение друг к другу.

К тому же, неформальная структура трудового коллектива характеризуется наличием своего лидера в каждой сформированной группе. Лидерство следует из психологических тенденций группы формироваться вокруг определенного социально-психологического ядра, являющегося неформальным лидером, который в некоторых отношениях превосходит остальную группу.

Категоризация является еще одной особенностью межличностных отношений. Члены коллектива часто рассматриваются как представители разных категорий, принадлежащих к одному или разному возрасту, полу, должностным и другим группам.

Внутригрупповые межличностные отношения различаются особенностью наличия женского и мужского состава.

Женские группы эмоциональные, ситуативные, в них часто проявляются ролевые конфликты. Мужские группы гораздо жестокі, рациональны, инертны и подвержены межличностным разногласиям. Сочетание в трудовом коллективе мужского и женского пола благоприятно сказывается на формировании положительного психологического климата [42, с.11].

Межличностные отношения предполагают общение людей, которое развивается в процессе межличностного взаимодействия.

Совокупность таких качеств, как поддержка коллег, взаимность, чувства, интересы, мысли человеческих отношений – основа межличностного взаимодействия.

Межличностное взаимодействие понимается как «инструментальная и технологическая сторона общения»; совместные действия участников общения, направленные на соотнесение целей каждой из сторон и организацию их достижений в процессе общения» [25, с.18].

Механизм взаимодействия членов в коллективе подразумевает под собой анализ поведения человека в определенных условиях, в которых он устанавливает эмоционально-поведенческие контакты, отношения принятия или непринятия, степень доверия к партнерам, планируя в дальнейшем выбор стратегии взаимоотношений.

Межличностный характер коммуникации предусматривает существование обмена сообщениями в малой группе людей, предполагающее прямое взаимодействие, находясь в непосредственной близости, что не составляет труда наладить обратную связь. Взаимодействие ориентировано на личность, каждый его участник признает незаменимость, уникальность своего оппонента, учитывает характеристики его эмоционального состояния, самооценку, личностные характеристики и надеется на взаимопонимание [60, с.152].

Следовательно, межличностные коммуникации во взаимоотношениях являются системой конкретных действий, навыков,

функций, которые необходимо усвоить и научиться применять на практике.

Коммуникативная компетентность позволяет дать оценку уровню сформированности коммуникаций навыков и умений. Она включает в себя: способность человека ориентироваться и планировать коммуникативную ситуацию; умения сформировать коммуникативную структуру, составлять план общения; способность понимать себя, свой психологический потенциал и потенциал партнера; саморегуляцию, способность преодолевать психологические барьеры в общении; снимать излишнее напряжение; эмоционально настраиваться на ситуацию.

Стратегии межличностного взаимодействия имеют главное значение для межличностного взаимодействия в связи с текущими социогенными потребностями индивида и доминирующей природой межличностных отношений; основной способ выражения межличностных отношений и текущих социогенных потребностей [60, с.77].

Выбор конкретной стратегии межличностного взаимодействия зависит от стиля общения. Концепция коммуникативного стиля описывает обычное, стабильное поведение конкретного человека, который устанавливает взаимоотношения и взаимодействует с другими людьми [8, с.2].

Выделяют несколько стратегий межличностного взаимодействия, которые применяются на практике. Отличительной чертой представляет собой отношение к другому как к средству достижения своего результата либо как к человеку, который обладает одинаковыми с другим правами. Выбор стратегии зависит от разных ситуаций, человеческих потребностей и уверенности в себе.

В методике Р.Бейлза описаны в общих чертах параметры наблюдения, которые помогают понять, как человек или небольшая группа ведет себя в четырех важных областях взаимодействия: положительных и отрицательных эмоциях, постановке и решении задач [цит. по 48, с.5].

Каждый параметр представлен несколькими видами взаимодействий, составленными из следующих элементов:

- сферой позитивных эмоций, которая обладает солидарностью, согласием, снятием напряжения;
- сферой решения проблем, характеризующейся предложением, указанием, мнением, ориентацией других;
- сферой постановки проблем, которая представляет собой просьбу об информации, желанием высказать мнение, требованием об указании;
- сферой негативных эмоций, несогласием, созданием напряженности.

Система межличностных взаимодействий передает характерные черты и специфику межличностных отношений. Поэтому эмоционально-чувственные, когнитивные и поведенческие элементы межличностных отношений проявляются в межличностном взаимодействии [25, с.6].

Поведенческие стили в межличностных отношениях были предметом обширных исследований и разработок в работе психолога Карен Хорни. Основным тезис ее подхода заключается в следующем: чтобы создать чувство безопасности в окружающем нас мире, уменьшить тревогу, человек прибегает к различным стратегиям защиты. Каждая стратегия сопровождается определенной базовой ориентацией в отношениях с другими [цит. по 8, с.6]:

- ориентация на людей, или уступчивый тип, характеризующийся зависимостью, нерешительностью, и беспомощностью. Человек уступчивого типа, нуждается в любви, защите, формирует отношения, чтобы избежать одиночество, беспомощность и бесполезность, вместе с тем может проявлять агрессию;
- ориентация от людей, или обособленный тип, характеризующийся установкой не поддаваться увлечению, будь то роман, работа или отдых, стремлением к одиночеству, самостоятельности и независимости. Вследствие чего, человек теряет интерес к людям, привыкает к легкомысленным удовольствиям;

- ориентация против людей, или враждебный тип, который характеризуется враждебностью, желанием эксплуатировать. Такой тип способен действовать тактично и дружелюбно, поведение всегда направлено на получение контроля и власти, на повышение собственного престижа или статуса [8, с.6].

Таким образом, анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования межличностных отношений показал, что межличностные отношения представляют собой личностно значимое визуальное, эмоциональное и интеллектуальное отражение людей друг от друга, которое представляет их внутреннее состояние. Система отношений определяет тип личностного опыта, в частности его восприятие и поведенческие реакции. Положительный или отрицательный опыт взаимоотношений человека с другими людьми формирует его систему внутренних отношений. Межличностные отношения в трудовом коллективе – это сложный процесс, который протекает от установления контакта до развития взаимодействия и отношений. Основной функцией межличностных отношений являются знакомство с людьми, а также формирование и развитие взаимодействий. Межличностные отношения являются необходимым условием бытия людей, без которого невозможно полностью сформировать не только отдельные психические функции, процессы и свойства человека, но и личность в целом. Главной целью межличностных взаимодействий является выбор стратегий межличностного взаимодействия, доминирующие черты человеческого поведения во взаимоотношениях с другими людьми, проявляющееся в конкретной социальной ситуации.

1.2. Стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

В условиях финансово-экономического кризиса были приняты более активные меры по оптимизации использования бюджетных средств. Одним из основных направлений реструктуризации сети бюджетных организаций является расширение, которое часто означает процесс реорганизации путем присоединения к одному нескольких учреждений. Такая реорганизация часто проводится в учебных заведениях. Процесс слияния образовательных учреждений продолжителен по времени. Иногда это длится от шести месяцев до года [9, с.23].

Реформа демографического положения: изменение численности населения, территориальное распределение, возрастной состав, является одной из причин процесса реорганизации образовательных учреждений. В связи с этим, возникла необходимость уменьшения либо увеличения учебных заведений. Еще одной объективной причиной реорганизации образовательных учреждений стала потребность в объединении материальных, технических, кадровых и других ресурсов [11, с.18].

Процесс объединения учебных заведений в единый образовательный комплекс не всегда приносит желаемые результаты. В ходе формирования целого образовательного комплекса рабочая атмосфера, ставшая привычной для работников, становится неустойчивой. Чаще всего возникает протест педагогического коллектива, что при реорганизации препятствует созданию единой отлаженной системы, мешает взаимообмену знаниями, умениями, опытом между объединенными группами работников общеобразовательных учреждений. Педагогические группы, которые объединяются в единый коллектив, как правило, отличаются друг от друга культурой, организационной структурой, межличностными и межгрупповыми отношениями. Чтобы новый образовательный комплекс, созданный из нескольких учебных заведений,

функционировал в целом, необходимо объединить все эти элементы и изменить одну организационную культуру на другую. Перемена организационной структуры коснется педагогов образовательных учреждений, поскольку изменятся привычные принципы и условия работы, потеряются сложившиеся традиции и поменяется отношение с коллегами. Организационные изменения невозможны без изменения сознания людей, которые работают в объединенных образовательных учреждениях. Поэтому вполне вероятно, что некоторые педагогические работники могут сопротивляться изменениям либо пассивно (снижение производительности труда, обсуждение желания перейти на работу в другую школу, уклоняться от нововведений, проявляя непосредственно неповиновение) либо активно (открыто выступать против слияния).

В каждом коллективе объединяемых образовательных учреждений своя организационная культура, в основе которой лежат ключевые представления работников. В связи с этим можно предположить, что предпосылками сопротивления переменам в данном коллективе станут неразрывно связаны с переменами, которые вступают в разногласие этим ключевым представлениями её работников. Каждая система управления, которая не вписывается в их основные идеи, может столкнуться с сильным противодействием и ее будет крайне сложно внедрить.

Поскольку в основе успеха трудового коллектива лежит человеческий капитал: люди, их уникальный опыт и знания, проблема коллективного сопротивления больше всего актуальна для школ. Увольнение высококвалифицированных учителей из объединенных школ может значительно снизить качество обучения в созданном образовательном комплексе. Причинами сопротивления процесса объединения школ могут быть: общее отсутствие желания со стороны администрации и учителей вносить изменения, отсутствие понимания или отклонение стратегии развития школы, неготовности объединяться с новой командой, отсутствие необходимой информации. Задача руководства

школы состоит в том, чтобы рассчитать «силу сопротивления» и минимизировать ее выражение.

Реорганизация образовательных учреждений и в настоящее время вызывает большой интерес в обществе, так как есть сторонники слияния и его решительные противники.

Р. М. Гайнутдинов, кандидат психологических наук, доцент в своей научной статье выделяет три основных этапа реорганизации образовательных учреждений [11, с.20]:

На первом, временном этапе возникает психологическая напряженность, характеризующаяся недоверием членов команды, новые сотрудники пытаются понять, каковы их коллеги, каковы особенности управления, основные требования новой администрации к учителю, учебный процесс и их результаты, документы и их ведение.

На втором этапе, адаптации, отношения стабилизируются, начинают формироваться общие нормы поведения, устанавливаются личные контакты и постепенно исчезает психологическое напряжение.

На третьем этапе устанавливаются корпоративные ценности, общие ценности, нормы и правила поведения, устанавливаются общие цели и комплексные планы действий, «они» постепенно исчезают, в повседневном общении появляются «мы» [11, с.20].

На основе интернет-материалов, результатов исследования проблемы присоединения образовательных учреждений и опыт школ, которые прошли или вступают в процесс объединения с другими общеобразовательными учреждениями, обнаружены проблемные ситуации (конфликты, социальные риски, несоответствующие факторы), вызванные реорганизацией:

- трудности в эффективном управлении коллективом;
- проблема отсутствия четкого руководства: объяснение стратегии развития со стороны нового руководства вызывает информационный коллапс, несогласованность в действиях присоединяемого коллектива,

страх перед неизвестным, собственно, что, с одной стороны, заставляет учителей уходить из школы и с другой стороны, катализирует процесс объединения коллектива присоединяемой школы кругом собственных неформальных лидеров;

- проблема трудностей в установлении межличностных отношений с новой администрацией, преподавательским составом и новыми обучающимися, новыми родителями, законными представителями [70, с.3];

- проблема сомнения в соответствии профессиональным стандартам, проявляется ситуация конкуренции между учителями;

- проблемы психологической совместимости педагогических коллективов, поскольку коллективы устоявшиеся, сложившиеся [40, с.2];

- проблема стресса среди учителей, угроза разрушения сложившихся традиций, неизбежные межгрупповые и межличностные конфликты между учителями;

- проблема формирования нового общего педагогического коллектива, создания благоприятного психологического микроклимата [70, с.3];

- проблемы с неравномерным распределением нагрузки, ориентированной на то, какая школа является образующей, и какая администрация будет руководить образовательным комплексом, неопределённость в представлении о размере будущей заработной платы, проблемы взаимоотношений между администрацией присоединяемой школы и другими педагогами;

- негативное отношение педагогических работников к происходящему, к родителям, что собственно может привести к конфликтам между администрацией и законными представителями (родителями), следом между администрацией и педагогически коллективом.

Совокупность много субъектных конфликтов приводят к увольнению педагогов или уходом обучающихся в иные образовательные учреждения.

В результате межличностные проблемы педагогов при реорганизации устанавливают высокий уровень конфликтности и усиливают социальные риски.

Большая часть таких ситуаций является результатом разрушительного влияния объединения школ. Кроме того, модель взаимодействия субъектов «поглощение большой школой маленькой» дают разную степень напряженности и конфликтов.

Межличностные отношения, как некий синтез, слияние, а порой и столкновение субъективных отношений людей, которые отражаются на межличностном взаимодействии, определяя тем самым его характер.

Межличностное взаимодействие в образовательном процессе может принимать форму педагогического взаимодействия.

Педагогическое взаимодействие включает в себя педагогическое воздействие, его активное восприятие, усвоение объектом, собственную деятельность образованного человека, проявляющуюся в прямом или косвенном отклике на педагога и самого себя [25, с.19].

Как указывает Е. В. Коротаева, педагогическое взаимодействие – «это организованная, планируемая, выстраиваемая деятельность» [46, с.97].

Педагогическое взаимодействие характеризуется следующими стилями: деструктивным (разрушающим); рестриктивным (ограничивающим); реструктивным (поддерживающим); конструктивным (развивающим).

Деструктивный (разрушающий) стиль, как отмечает автор, изменяет форму и содержание, дестабилизирует связи между участниками, элементами педагогической системы, что имеет необратимые последствия, как в личностном развитии, так и в сфере образования.

Рестриктивный (ограничивающий) стиль, как отмечает автор, осуществляет строжайший контроль за развитием отдельных качеств

(свойств, элементов) объекта без учета целостного подхода к процессу развития и формирования личности.

Реструктивный (поддерживающий) стиль, как отмечает автор, предусматривает решение тактических (неотложных) задач образовательного процесса, необходимых для поддержания стабильности развития личности на достигнутом уровне.

Конструктивный (развивающий) стиль, как подметил автор, обеспечивает целостность, учитывая ситуацию здесь и сейчас, создает перспективы для развития, условия для творческого развития личности, с учетом оптимальной адаптации к окружающей среде [46, с.19].

Как указывает И. А. Зимняя, взаимодействие между субъектами образовательного процесса представляет собой «учебное сотрудничество» [32, с.23].

Стратегия сотрудничества является организованной формой активности субъект-субъектных взаимоотношений участников образовательного процесса. Сотрудничество характеризуется фактом существования межличностных отношений, системой и управлением совместной деятельностью, согласованностью целей и задач, разделением операций, функций, действий.

Отметим, что не только образовательная среда, но и межличностные отношения, осуществляемые в контексте взаимодействия между участниками учебного процесса, многочисленны и разнообразны, и являются уникальным. Вследствие этого, «соединение» взаимодействия субъектов образовательного процесса к стратегии сотрудничества не совсем корректно. За исключением сотрудничества, взаимодействие может быть конфликтным, имеет место соперничество, компромисс, приспособление, а иногда избегание. Главным образом при разрешении разногласий трудностей во взаимоотношениях между участниками образовательного процесса. В различных сложившихся ситуациях

взаимодействия любая из обозначенных стратегий будет иметь свои положительные и отрицательные стороны.

Сотрудничество считается преимущественной продуктивной стратегией поведения. Эта стратегия состоит в том, чтобы направить участников образовательного процесса к конструктивному обсуждению проблемы, рассматривая другую сторону не как противника, а как союзника в поиске решения.

Сотрудничество желательно для развития гармоничных отношений, когда необходимо длительное разрешение противоречия, важность поддерживать или улучшить отношения, требуется добиться нужного результата, сохраняя при этом отношения с партнером, планируется продолжение отношений с партнером в будущем [25, с.23].

Для реализации сотрудничества необходимо применение интеллектуальных, эмоциональных и других усилий, требуется значительные временные затраты для достижения желаемого результата, сотрудничество не всегда возможно, так как требует обоюдного желания совместно решать проблему с учетом интересов сторон [25, с.23].

Соперничество заключается в навязывании оппоненту предпочтительного для себя решения, желая удовлетворить только свои интересы, не принимая во внимание интересы партнера [25, с.23].

Соперничество применяется при необходимости немедленного принятия жизненно важного решения, для установления неких правил, поддержания дисциплины, уверенности в своей правоте, защите от людей, которые используют неконкурентное поведение. Умеренное здоровое соперничество способствует активности, нравственности, развитию, формированию характера, однако в современной жизни соперничество становится все более негативным.

Для одних соперничество может являться дружеским, доброжелательным, носить спортивный характер, для других может быть бойцовским, ненавистным, злым. Чрезмерное нездоровое сотрудничество

наносит непоправимый вред человеку в целом и обществу. Такая стратегия поведения делает взаимоотношения людей более жесткими, утомляет нервную систему и может привести к психическим расстройствам, к конфликтам, вызывать скрытность, настороженность, враждебность, напряженность и может перерасти в ненависть.

Стратегия соперничества рассматривается с позиции несовершенной для разрешения проблем, поскольку она не дает возможности сопернику осуществить личные интересы. Стратегия полезна в экстремальных ситуациях при отсутствии времени и высокой вероятности опасных последствий.

Компромисс – это стремление субъектов образовательного процесса разрешить конфликт с частичными уступками. Для него характерны отказ от частично выдвинутых претензий, стремление признать претензии другой стороны как частично обоснованные, с умыслом простить. Как подмечает Е. Н. Иванова, «Идеальным компромиссом можно считать вариант 50/50, то есть уступка каждой из сторон наполовину и удовлетворение интересов каждой из сторон наполовину» [цит. по 25, с.25].

Преимущества достижения в поисках разумного компромисса включает в себя способность впоследствии поддерживать благоприятные отношения с противником, получить дополнительный опыт ведения переговоров, минимальный риск ухудшения ситуации, способность разрешить конфликт раз и навсегда, получение взаимной выгоды сторонами. Компромисс является балансом отношений сторон, стратегией взаимных уступок, при котором один из участников менее удовлетворен, чем его первоначальное желание.

Поиск компромисса требует осторожности при выполнении любых действий (они должны быть хорошо продуманы), по крайней мере, элементарного владения навыками ведения переговоров, а также умения разумно отстаивать свою точку зрения и четко объяснять свою позицию.

Часто быстрый компромисс (даже самый успешный) является промежуточным шагом в разрешении конфликта в целом.

Зачастую стороны могут лишь частично удовлетворить свои запросы, представленные друг другом. Иногда компромисс требует, чтобы противники «наступили» на свою гордость, «проглотили» обиды и преодолели свои амбиции и принципы.

Уступка, или приспособление считается вынужденным или добровольным отказом от борьбы и отказом от своих позиций. Приспособлению «соответствует уступчивость оппоненту, тенденция идти навстречу, удовлетворять требования партнера» [25, с.25].

Такая стратегия поведения включает в себя изменение позиций, смену поведения с целью сглаживания противоречий, часто отказываясь от собственных претензий. Она способна проявляться в форме подавления отрицательных эмоций, притворяясь, что все нормально, продолжая вести себя так, как будто ничего не произошло, примеряясь с тем, что происходит, замышляя планы мести.

Приспособление, или уступка удобна, если участники не обеспокоены последствиями, то, что происходит не имеет большого значения, если предмет разногласий менее важен для первого участника, чем для второго, а результат важнее для второго, чем для первого.

Уступка оправдана, если для участника важно сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать свои интересы, либо защита своих интересов требует слишком больших усилий и времени.

Уход от решения проблемы, или избегание – попытка выйти из конфликта с минимальными затратами. Стратегия поведения во время конфликта характеризуется тем, что противник переключается на нее после безуспешных попыток осуществить свои интересы с помощью активных стратегий. Следовательно, конфликт угасает и не разрешается [25, с.26].

Сущность стратегии заключается в том, что человек пытается сделать все возможное, чтобы отложить конфликт и принять важные решения «потом». Применяя эту стратегию, человек не только не защищает свои интересы, но и не обращает внимания на интересы другого. Она может характеризоваться отказом от взаимодействия с соперником, игнорированием любой информации от оппонента, отказом сбора фактов, умышленным замедлением процесса принятия решения, страхом сделать обратный шаг.

Стратегия «Уход от проблемы, или избегание» может быть полезна в ситуациях, когда сущность конфликта не имеет значения, в случае отсутствия желания поддерживать отношения с соперником. Если же отношения важны для человека, то уклоняясь от ответственности, перекладывая проблемы на плечи других, проблема не разрешится, это только может ухудшить отношения либо разрушить их.

Таким образом, в процессе реорганизации образовательных учреждений педагогам сложно устанавливать отношения с новыми коллегами. В образовательной организации, где процесс объединения идет полным ходом, проблема создания единого педагогического коллектива из разных школ важнее, чем кажется ее коллегам до объединения. После объединения возникли проблемы и конфликты между межгрупповыми и межличностными отношениями с неравномерным распределением рабочей нагрузки, конкуренцией между учителями и страхом сохранения рабочего места. В большей степени для учителей, которые готовятся к реорганизации школы, наиболее проблемными являются задачи, связанные с возникновением конкуренции между учителями объединяемых школ. Они видят трудности в налаживании отношений с администрацией, формировании нового педагогического коллектива, а также в создании благоприятного психологического микроклимата.

1.3. Модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

В современной психологии метод моделирования активно используется в научных знаниях и в различных областях практической деятельности людей. Он находит применение на всех этапах исследований в естественных, научных, социальных и гуманитарных сферах.

Термин «модель» (от лат. «modelium» - мера, образ, способ) употребляется для обозначения образа (прообраза) или вещи, сходной в каком-то отношении с другой вещью [19, с.18]. Следовательно, термин «модель» используется в контексте задач научных исследований для определения аналога любого объекта, явления или системы, являющегося оригинальным при использовании метода моделирования.

Моделирование представляет собой теоретическое, практическое исследование объекта, некой вспомогательной искусственной или естественной системой, которая находится в своем роде объективном состоянии с познаваемым объектом, способна заменить его на определенных этапах познания, и в результате предоставить информацию о модели изучаемого объекта.

Долгова В. И., доктор психологических наук, профессор отмечает основные этапы моделирования: постановка цели, построение модели, проверка модели на достоверность (адекватность модели), применение, обновление модели и «дерево целей» как метод целеполагания [21, с.2].

Моделирование процесса формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения происходит в несколько этапов, основывается на теоретических принципах, закономерностях и опытных данных.

Термин «формирование» означает процесс целенаправленного и организованного овладения социальными субъектами целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми им для успешной жизнедеятельности.

Организация формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения начинается с построения «дерева целей» последующих действий.

Генеральная цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

1. Сформировать теоретические основы изучения конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения:

1.1. Изучить проблему формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в психолого-педагогических исследованиях;

1.1.1. Изучить «межличностные отношения в трудовом коллективе»;

1.1.2. Рассмотреть конструктивные стратегии межличностного взаимодействия;

1.1.3. Рассмотреть процесс формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов.

1.2. Изучить особенности стратегий межличностных отношений педагогов:

1.2.1. Охарактеризовать систему взаимоотношений в педагогическом коллективе;

1.2.2. Выявить особенности межличностных отношений в педагогическом коллективе.

Описание «дерева целей»:

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

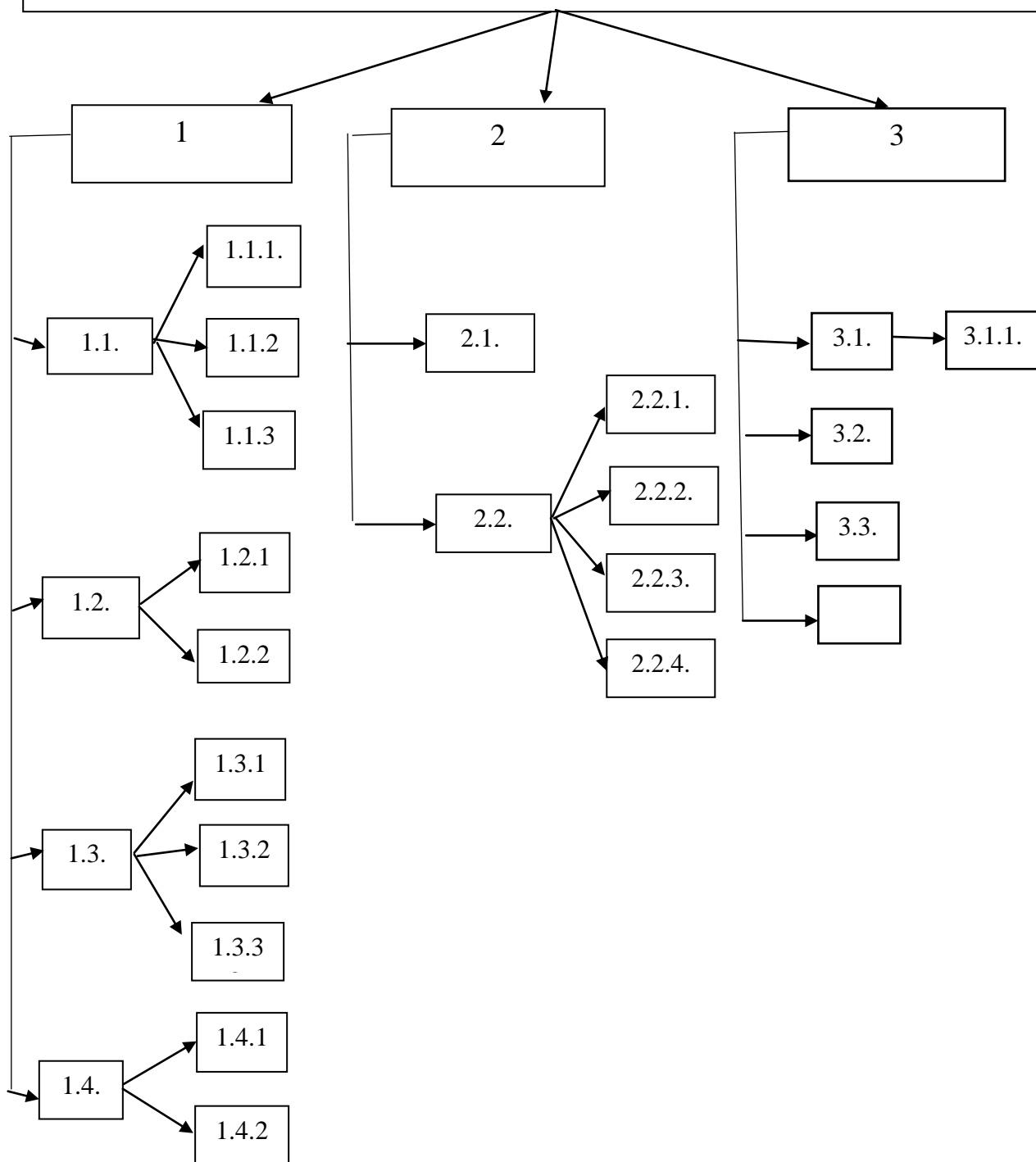


Рисунок 1 – Дерево целей формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

1.3.Изучить формирование конструктивных стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения:

1.3.1.Рассмотреть процесс «реорганизации образовательных учреждений» путем присоединения одного или нескольких учреждений;

1.3.2.Выявить проблемы взаимоотношений объединяющихся педагогических коллективов;

1.3.3.Охарактеризовать конструктивные стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

1.4.Разработать модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения:

1.4.1.Выделить генеральную цель исследования в соответствии с целью, построить «дерево целей»;

1.4.2.Построить модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

2.Организовать опытно-экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения:

2.1.Охарактеризовать этапы, методы, методики исследования;

2.2.Охарактеризовать выборку и анализ результатов:

2.2.1.Определить базу исследования, сформировать выборку исследования и дать характеристику;

2.2.2.Провести первичную диагностику экспериментальной группы;

2.2.3.Проанализировать результаты диагностики.

2.2.4. Разработать программу по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

3.Выполнить опытно-экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

3.1.Разработать и реализовать программу по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

3.1.1. Провести повторную диагностику по окончании проведенных занятий, в соответствии с разработанной программой.

3.2.Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3.Разработать психологические рекомендации по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

3.4.Составить технологическую карту результатов исследования на практике по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

На основе «дерева целей» была разработана модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Данная модель представляет собой иерархию целей для достижений главного результата повышение уровня сформированности конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Генеральная цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить реализацию программы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

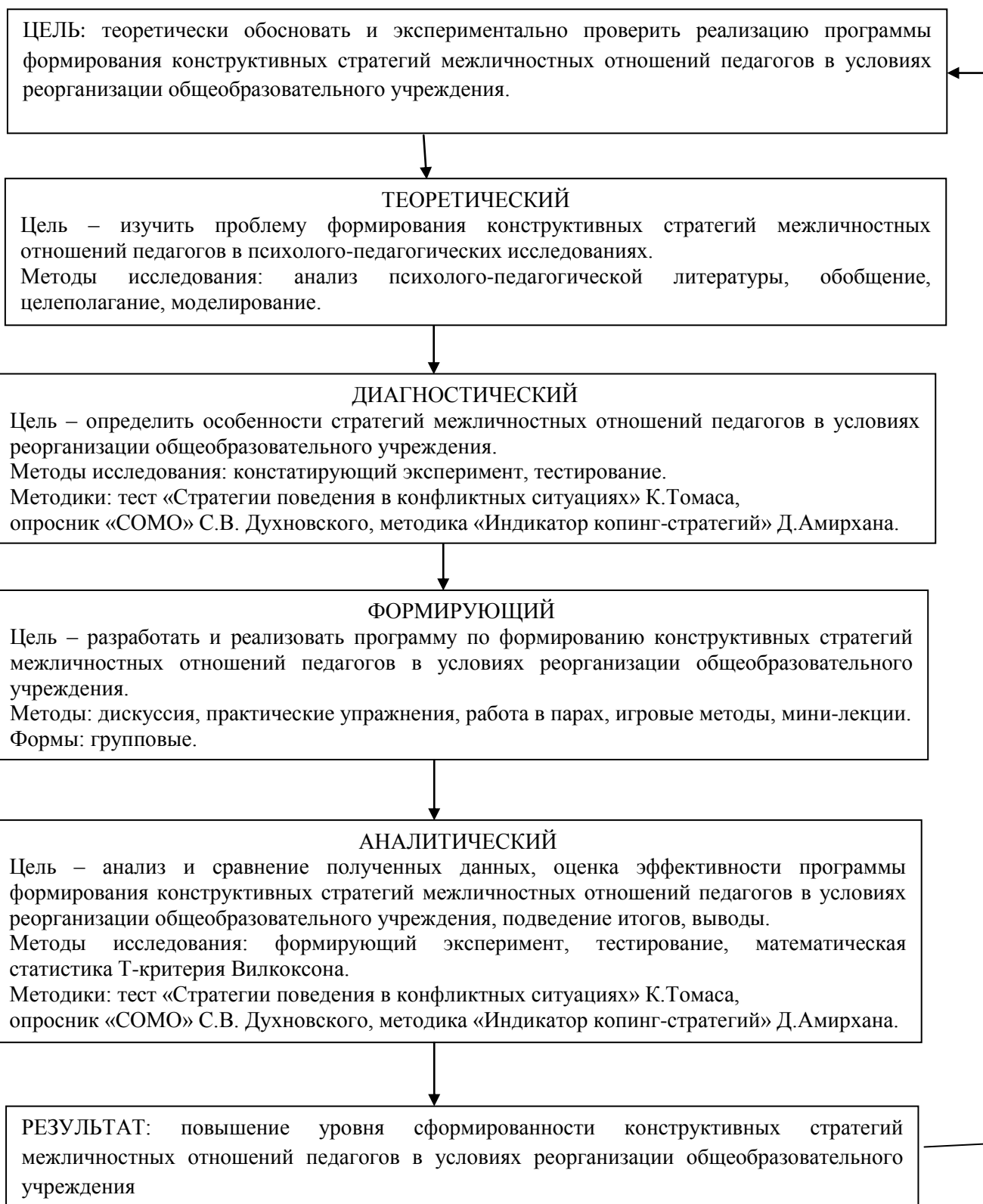


Рисунок 2 – Модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

Теоретический блок включает в себя изучение проблемы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, посредством анализа психолого-педагогической литературы по проблеме исследования: исследование понятия «межличностные отношения в трудовом коллективе», определение ученых, которые изучали проблему межличностных взаимодействий педагогов, выявление особенностей межличностных отношений педагогического коллектива, характеристика системы взаимоотношений педагогов, определение проблем взаимоотношений объединяющихся педагогических коллективов в процессе реорганизации общеобразовательного учреждения.

Диагностический блок включает в себя систему мероприятий, позволяющих выявить стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Диагностика осуществлялась с помощью методик: тест «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса), опросник «Субъективная оценка межличностных отношений» СОМО (С. В. Духновского), методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана).

Формирующий блок предполагает разработку и реализацию программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Этот блок включает в себя выполнение психолого-педагогической программы, которая направлена на формирование интеллектуальной, организационной, волевой и, как правило, психологической гармонии педагогов, которая позволяет устанавливать отношения, взаимное влияние и взаимодействие, группу разных, первоначально малоизвестных людей в коллектив, а также благоприятный психологический климат в отношениях между учителями, развитие взаимопонимания, взаимопомощи, внимательный подход к каждому члену

коллектива, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе.

Аналитический блок направлен на оценку эффективности программы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Таким образом, на основе теоретического анализа проблемы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, определены понятия «моделирования», «формирования», составлено «дерево целей» и модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, включающая следующие блоки: целевой, теоретический, диагностический, формирующий, аналитический и результативный.

Выводы по первой главе

Таким образом, во время изучения феномена, мы определили, что межличностные отношения в рабочем коллективе – это сложный процесс, от установления контактов до развития взаимодействия и развития отношений. Основной функцией межличностных отношений является взаимопонимание людей, а также формирование и развитие взаимодействия. Чтобы установить тесные деловые межличностные отношения требуется высокая степень однородности коллектива, основанная на возрасте, образовании, уровне квалификации и профессиональных ценностях. Изучение проблемы формирования конструктивных стратегии межличностных взаимодействий педагогических работников в контексте реорганизации

общеобразовательных учреждений в психолого-педагогических исследованиях подтверждает ее важность на сегодня. При разрешении столкновении между педагогами образовательного процесса, выбор стратегии поведения межличностного взаимодействия зависит от нескольких факторов. Как правило, указывают на личностные характеристики конкурента, уровень нанесенного ущерба их собственный ущерб, наличие ресурсов, статус участника, возможные последствия, значимость решаемой проблемы и продолжительность конфликта. Сочетание стратегий определяет, каким способом разрешится противоречие, возникшее в образовательном процессе.

На основании теоретического анализа проблемы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, определены понятия «моделирования», «формирования», составлено «дерево целей» и модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Этапы, методы, методики исследования

Гипотеза данного исследования предполагает необходимость анализа стратегии межличностных отношений педагогов, для формирования и развития устойчивых длительных взаимоотношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Эффективность изучения стратегии межличностных отношений в педагогическом коллективе зависит от правильного выбора используемых методов.

Исследование стратегии межличностных отношений педагогов состояло из трех этапов:

1. Поисково-подготовительный этап: осуществление сбора и изучение материала по проблеме исследования, теоретический анализ психолого-педагогической литературы, выбор методов для изучения формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, были подобраны методики исследования;

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение исследования уровня сформированности конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов. В результате констатирующего эксперимента были выявлены особенности в уровнях конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения и определены дальнейшие действия по их формированию и развитию. Разработана и реализована программа по

формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

3. Контрольно-обобщающий: качественное и количественное исследование формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, сравнение данных до и по окончании прохождения программы. Подведение итогов опытно-экспериментальной работы, проверка гипотезы, сравнение результатов с поставленными в исследовании целью и задачами.

Эмпирические методы играют важную роль в педагогических исследовательских работах. Они позволяют передавать практические знания непосредственно участникам образовательного процесса и точно записывать педагогические факты и явления для последующего теоретического анализа.

Для изучения особенностей формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения были выбраны следующие методы и методики:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, обобщение, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновского), тест «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса, методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана).
3. Метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Характеристика использованных методов и методик исследования.

Анализ литературы – это метод научного исследования, процедура умственного или фактического открытия исследуемого объекта для глубокого познания, суть которого состоит в том, чтобы свести сложные

понятия или представления о предмете исследования к более общему и простому, то есть рассматриваемая процедура является переходным средством неделимого объекта, определяющего его структуру, состав, свойства, атрибуты, отношения, структура и отношения [15, с.13].

Обобщение – это умственный переход от класса отдельных объектов (объектов, фактов, концепций) к более высокому уровню абстракции путем определения общих характеристик (свойств, отношений, тенденций развития), применяемых к каждому из рассматриваемых объектов [15, с.13].

Метод эксперимента состоит в организации целенаправленного наблюдения, когда по плану исследователя изменяется частично ситуация, в которой находятся участники эксперимента — испытуемые. Применение метода эксперимента целесообразно в тех случаях, когда исследователю известны подлежащие проверке элементы гипотезы. Различают два вида эксперимента — естественный и лабораторный [53, с.259].

Естественный эксперимент проводится для участников в привычной обстановке, они не осознают, что выступают в качестве испытуемых.

Лабораторный эксперимент проводится в специальных помещениях лабораторий, которые оборудованы сигнальными устройствами. Испытуемые знают об участии в эксперименте, но могут не знать подробностей и замысла исследования.

Каждый эксперимент обычно проводится в три этапа, каждый со своими целями и технологиями. В педагогических исследованиях эти этапы обозначаются такими терминами, как: констатирующий (этап 1), формирующий (этап 2), контрольно-оценочный (этап 3) [52, с.15].

На первом этапе исследования эксперимента исследователь обычно характеризует цели, задачи и характеристики экспериментальной работы, определяет методы, критерии и показатели, с помощью которых исследуется эффективность независимых экспериментальных переменных, которые влияют на экспериментальную группу, определяет

экспериментальную, контрольную группы и характеризует исходное состояние эксперимента [52, с.106].

Формирующий этап эксперимента связан с методом воздействия на тестируемый объект независимыми экспериментальными переменными. На втором этапе исследователь описывает технологию введения и проверки экспериментальных переменных. Что касается педагогических экспериментов, различные инновационные модели и технологии, концепции и идеи, методы и педагогические инструменты могут выступать в качестве независимых переменных [52, с.106]

Тест — стандартизированная методика психологического измерения, предназначенная для диагностики выраженности психических свойств или состояний у индивида при решении практических задач [53, с. 493].

Теоретическая основа этого метода была разработана английским психологом Ф. Гальтоном, который определил тестирование как серию идентичных тестов для большого числа людей с последующей статистической подготовкой результатов на основе назначения стандартов оценки.

Методика «Субъективная оценка межличностных отношений» СОМО (С. В. Духновского) [25, с.46].

Целью методики является определение характеристик дисгармонии межличностных отношений с помощью самооценок обследуемого.

Признаками дисгармоничного взаимодействия являются напряженность, отчуждение, конфликт и агрессивность в межличностных отношениях.

Критерии оценки выбранной методики: значения тех или иных характеристик: низкая, средняя, высокая.

Методика может быть выполнена как в групповой, так и в индивидуальной версиях. Испытуемым был представлен текст анкеты, содержащий 40 баллов. Каждый элемент анкеты предполагает 7 вариантов ответов, приведенных в инструкции.

С. В. Духновский, доктор психологических наук, профессор, автор методики убежден, что своевременная диагностика характера межличностных отношений позволяет принять меры, чтобы избежать напряженности в отношениях, выбрать лучшую форму общения, уменьшить частоту конфликтов, способствовать взаимопониманию и благополучию людей [25, с.46].

Методика «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса) [25, с.73].

Цель методики – выявление определенных стилей разрешения конфликтов, изучение личностной предрасположенности к конфликтному копинг-поведению.

Тест включает в себя 30 пар суждений, каждая из которых предлагает выбрать суждение, наиболее подходящее для описания поведения.

По мнению К. Томаса, типология конфликтного поведения основана на двух стилях поведения: сотрудничество, связанное с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и самоутверждение, которое характеризуется акцентом на защиту своих интересов.

Соответственно, основываясь на эти два основных измерения К. Томас выделяет следующие методы управления конфликтами:

Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

а) противостояние (конкуренция, соперничество), выражающееся в стремлении удовлетворить свои интересы за счет интересов другого лица;

б) уступчивость (гибкость, приспособление), которая, в отличие от соперничества, означает пожертвование своими интересами для блага других;

в) компромисс как соглашение между сторонами в конфликте, которое достигается путем взаимных уступок;

г) уклонение (уход, игнорирование), которое характеризуется как нежеланием работать вместе, так и отсутствием тенденции к достижению собственных целей;

е) сотрудничество, если участники приходят к альтернативе в ситуации, которая полностью отвечает интересам обеих сторон.

Методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана) [25, с.87].

Целью методики Д. Амирхана является диагностика доминирующих копинг-стратегий личности.

Автор методики Дж. Амирхан, разработал «Индикатор копинг-стратегий», основанный на факторном анализе различных реакций на стресс. Он выделил три группы копинг-стратегий, формирующиеся у человека на протяжении жизни: решение проблем, поиск социальной поддержки и избегание.

Решение проблем характеризуется как активная стратегия поведения, в которой человек пытается использовать все свои личные ресурсы, чтобы найти возможные способы эффективного решения проблемы.

Поиск социальной поддержки характеризуется как активная стратегия поведения, при которой человек, чтобы эффективно решить проблему, ищет помощи и поддержки в своем окружении: семье, друзьях, родственниках.

Избегание характеризуется как стратегия поведения, в которой человек пытается избавиться от контакта с реальностью, чтобы избежать решения проблем. Человек может использовать пассивные методы: депрессию, заболевание или употребление алкоголя, наркотиков, а может выбрать и крайнюю меру – суицид. Эта стратегия является одной из стратегий поведения, формирующей неприспособленность человека к новым условиям существования, недостаточностью выработки личных ресурсов и умения активно решать проблемы. Тем не менее, это может быть целесообразным или неуместным в зависимости от конкретной стрессовой ситуации, возраста и состояния системы ресурсов личности.

Совокупность применения трех стратегий копинг-поведения считается эффективным в зависимости от обстоятельств и ситуации.

В одних случаях человек самостоятельно справится с возникшими трудностями, в других ему нужна поддержка других, в-третьих, он может избежать столкновения со сложностями, с проблемами заранее продумав ее неблагоприятные последствия.

Т-критерий Вилкоксона

Критерий Вилкоксона применяется для оценки различий экспериментальных данных полученных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет выявить не только направленность изменений (критерий G-знаков), но и позволяет установить насколько сдвиг показателей в каком-то одном направлении является более интенсивным, в чем в другом [25, с.18].

Критерий Вилкоксона основан на классификации абсолютных разностей пар зависимых значений выборки. Идея критерия состоит в том, чтобы рассчитать вероятность получения минимума этих разностей при условии, что распределение положительных и отрицательных разностей одинаково вероятно и равно $1/2$. Он используется для сравнения показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке субъектов. Позволяет установить направленность и выраженность. Критерий применим, если признаки измерены по шкале порядка, то и сдвиги тоже могут быть упорядочены.

Таким образом, исследование проводилось в 3 этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контроль-обобщающий.

В исследовании использовался набор методов и методик. Теоретические методы исследования включают в себя: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, обобщение, целеполагание, моделирование, анализ полученных результатов, эмпирические методы исследования состоят из: констатирующего эксперимента, формирующего эксперимента, тестирования по методикам:

«Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса), «Субъективная оценка межличностных отношений» СОМО (С. В. Духновского), «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана), Т-критерий Вилкоксона.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Опытно-экспериментальное исследование проводилось на базе Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школе № 23» Копейского городского округа. В 2013 году в МОУ «СОШ № 23» произошли большие изменения: реорганизация путем присоединения коллектива МОУ ООШ № 41 к МОУ «СОШ № 23». В результате присоединения педагогический коллектив увеличился в количественном составе на 18 человек. Полная численность педагогического состава – 66 человек. В исследовании приняли участие 23 учителя: 12 из них были учителями из реорганизованной школы № 23, 11 человек были учителя присоединенной школы № 41. В таблице 1 приведена характеристика выборки.

Педагогический коллектив по возрасту довольно разнороден. Вследствие этого, часто возникают конфликты между более опытными и менее опытными педагогами. Кроме того, особенность выборки состоит в том, что в ее составе почти все педагоги с высшим образованием, а большинство педагогических работников имеют опыт преподавания до 20 лет и более. Причиной конфликтов может выступать недостаточная или излишняя учебная нагрузка (от 17 до 36 часов в неделю), а также неудобное расписание уроков. Специфика конфликтов между педагогами связана с тем, что преподавательский состав в основном женщины. Женщины более эмоциональны в своих оценках и действиях, чем мужчины. Они более чувствительны к изменениям со стороны своих

коллег, они острее реагируют на ошибочные других людей, поэтому часто происходят столкновения, основанные на личной враждебности.

Таблица 1 – Характеристики педагогического коллектива

Характеристика	Количество педагогов
Гендерное различие	мужчины – 2 чел. женщины – 21 чел.
Возраст	
до 35 лет	7 педагогов
от 36 до 45 лет	7 педагогов
от 46 до 55 лет	5 педагогов
от 55 до 65 лет	3 педагога
свыше 65 лет	1 педагог
Образование	
Высшее	22 педагога
Среднее профессиональное	1 педагог
Стаж работы	
до 5 лет	3 педагога
до 15 лет	6 педагогов
до 25 лет	6 педагогов
свыше 25 лет	8 педагогов
Квалификация	
Высшая	4 педагога
Первая	14 педагогов
Без категории	5 педагогов
Учебная нагрузка	
до 18ч	3 педагога
до 25ч	8 педагогов
до 36ч	12 педагогов

Результаты диагностики по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса отображены на рисунке 3 и в таблице 2 Приложения 2.

Стратегией «Компромисс» ярко выражено пользуются 12 педагогов (52,2%) и умеренно выражено 9 педагогов (39,1%), слабо выражено стратегия поведения у 2 педагогов (8,7%). Применяя стиль компромисса, одна сторона несколько уступает в собственных интересах, чтобы удовлетворить другую в остальном, другая сторона делает то же самое. В этом стиле, обе стороны оценивают конфликтную ситуацию как нечто данное и ищут способ повлиять или изменить ее, сделав уступки и обменявшись ими. Компромисс позволяет быстро решить спор, снимает

накопившуюся напряженность, в то же время интересы одной или обеих сторон нарушаются. Данная стратегия поведения позволяет педагогам поддерживать отношения и получать хоть что-то, чем все потерять.



Рисунок 3 – Результаты исследования по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К.Томаса

Стратегией «Приспособление» ярко выражено пользуются 9 педагогов (39,1%) и 9 педагогов умеренно выражено (39,1%), у 5 педагогов (21,7%) слабо выражено. Стиль приспособления означает то, что педагоги взаимодействуют друг с другом, не пытаясь отстаивать собственные интересы. Им важно не разрешение проблемы, а сохранение хороших отношений с коллегой. Эту стратегию используют, когда исход дела чрезвычайно важен для одного человека и не очень существенен для другого. Стиль полезен также в ситуациях, в которых человек не можете одержать верх, поскольку другой обладает большей властью.

Стратегией «Избегание, или уход от проблем» ярко выражено пользуются 7 педагогов (30,4%), умеренно выражено 9 педагогов (39,1%), слабо выражено обнаружено у 7 педагогов (30,4%). Применяя этот подход к конфликтной ситуации, учителя не отстаивают свои права и

позиции, не сотрудничают с коллегами, чтобы найти решение проблемы, а уклоняются от способа ее разрешения.

Избегание проблемы, игнорирование, перекладывание ответственности на другого, ведет к отсрочке ее решения. Возможно большинство педагогов используют эту стратегию в связи с процессом реорганизации образовательных учреждений, которая напрямую связана с преобразованием, введением инноваций, с проблемами финансового, юридического и социального характера

Стратегией «Соперничество» ярко выражено пользуются 3 педагога (13%), умеренно выражено 4 педагога (17,4%) и слабо выражено отмечено у 16 педагогов (69,6%). Применяя стиль соперничества, эти люди очень активны и предпочитают решать конфликты по-своему. Они не очень заинтересованы в работе с другими людьми, но они способны принимать волевые решения. Это может выражаться в стремлении педагогов к соревнованию с другими коллегами, к желанию одержать верх, превзойти во всем: уме, известности, статусе, престиже. Стиль поведения является помехой взаимопомощи, взаимовыручки и сотрудничества. Соперничество не позволяет оценивать достоинства окружающих, слушать «чужую» правду.

Стратегией «Сотрудничества» ярко выражено пользуются 3 педагога (13%), умеренно выражено 14 педагогов (61%) и слабо выражено 6 педагогов (26%). Применяя этот стиль, они могут активно участвовать в разрешении конфликта и отстаивать свои интересы, но при этом сотрудничать. Понимая, причину конфликта, они могут совместно находить новые альтернативы или работать на приемлемых компромиссах. Чтобы достичь результата разговора педагоги пользуются убеждениями, аргументами и доказательствами. Кроме того, совместная работа помогает поддерживать длительные отношения, основанные на взаимном уважении. Это хороший способ достижения взаимовыгодных результатов и удовлетворения всех заинтересованных сторон.

Результаты второй методики «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО) С.В. Духновского отображены на рисунке 4, данные были обработаны и оформлены в таблицу 3 Приложения 2.



Рисунок 4 – Результаты исследования по методике СОМО С.В. Духновского

Анализ результатов по методике «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского выявил, что индикатор дисгармоничного взаимодействия «Напряженность» имеет высокие значения у 8 педагогов (34,8%), средние значения у 13 педагогов (56,55) и низкие у 2 педагогов (8,7%). Это выражается в излишней сосредоточенности, поглощенностью мыслями об отношениях, которые могут доставлять беспокойство и дискомфорт. К тому же, напряженность в отношениях может сопровождаться чувством растерянности, эмоциональной неустойчивостью и повышенной усталостью. В результате педагоги находятся в постоянной напряженной обстановке, что только усиливает переживание процесса объединения, кризиса в межличностных отношениях, все больше отдаляясь от коллег.

Высокие значения имеет и индикатор «Отчужденность», наблюдается у 9 педагогов (39%), средние значения выявлены у 10

педагогов (43,5%), низкие у 4 педагогов (17,3%). Возможно это связано с избеганием навязчивых отношений, желание держаться на «расстоянии». В межличностном взаимодействии нет доверия, понимания, взаимоотношения становятся не удобными. Эти педагоги насторожены в установлении тесных и глубоких эмоциональных отношениях. Находясь в окружении других людей, стремятся к одиночеству и изоляции.

Индикатор высоких значений «Агрессия» проявляется у 6 педагогов (26%), средних у 9 педагогов (39,1%), низких у 8 педагогов (34,8%). Выражается в стремлении подчинить себе других, эксплуатировать их. Возможно проявление резкости, грубости в отношениях. Неудовлетворенность собственными профессиональными успехами, ранимость, обидчивость, нежелание разговаривать с коллегами, все это может послужить причинами педагогической агрессии.

Высокие значения индикатора «Конфликтность» обнаружены у 3 педагогов (13%), средние значения у 11 педагогов (47,8%) и низкие у 9 педагогов (39,1%). В отношениях каждый нацелен на своих интересах, пытается навязать себе предпочтительное решение, открыто борется за реализацию своих интересов. Причинами конфликта в отношениях могут быть антипатия, неумение контролировать свои отрицательные эмоции, избирательное отношение к коллегам, отсутствием способности адаптироваться к переменам.

Таким, образом, на основе полученных данных можно сделать вывод, что наиболее распространенными дисгармониями в межличностных отношениях педагогов являются напряженность и отчужденность. Индикатор «Напряженность» набрал 148 баллов, «Отчужденность» - 137 баллов. Немного ниже индикатор «Агрессия» - 121 баллов и «Конфликтность» - 108 баллов.

Результаты третьей методики «Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхан отображены на рисунке 5, данные обработаны и занесены в таблицу 4. Приложения 2.

На рисунке 5 отображены результаты использования копинг-стратегии: разрешение проблем, поиск социальной поддержки и избегание проблем.



Рисунок 5 – Результаты исследования по методике Дж.Амирхан «Индикаторы копинг-стратегии»

Полученные данные позволили сделать вывод о том, что наиболее распространенными копинг-поведением среди педагогов является такая стратегия, как «Поиск социальной поддержки». По этой шкале среди педагогов было выявлено 4 педагога с высоким уровнем (17,3%) и 5 с низким уровнем (21,7%), с очень низким уровнем не выявлено ни одно человека, самое большое количество 14 педагогов (61%) находятся на среднем уровне шкалы «Поиск социальной поддержки». Данная шкала характеризуется, как активная поведенческая стратегия, в которой человек для эффективного решения проблемы ищет помощи и поддержку со стороны своего окружения: семьи, друзей, коллег и значимых других. Для этой стратегии характерны ожидание внимания, эмоциональная поддержка, сочувствие, стремление быть выслушанным, разделить свои переживания, получить совет.

На втором месте по частоте использования находится такая стратегия поведения, как «Разрешение проблем». Ориентированность именно на эту стратегию позволяет конструктивно адаптироваться к трудностям, которые испытывают педагоги в своей работе. По этой шкале среди педагогов было выявлено 2 человека с высоким уровнем (8,7%), с очень низким уровнем нет ни одного педагога, 4 педагога с низким уровнем (17,3%) большинство – 17 человек со средним уровнем (74%). Данная стратегия характеризуется тем, что это активная поведенческая стратегия, в которой человек пытается использовать все свои личные ресурсы, чтобы найти возможные способы эффективного разрешения проблемы. Высокие значения по данной шкале отражают способность педагогических работников решать проблемы, распознавать их, представлять варианты решений, выбирать наиболее успешные из них. Средние значения говорят об умении грамотно находить решения проблем, что делает педагогов более устойчивыми в профессиональной деятельности. Низкие значения по этой шкале указывают на отсутствие навыков во взаимоотношениях педагогов для решения проблем, что делает педагогов уязвимыми при стрессовых событиях.

И менее распространенной, по результатам проведенного исследования среди педагогов, является копинг-стратегия «Избегание проблем». По этой шкале среди педагогов было выявлено 12 человек с низким уровнем (52,2%) и 6 человек с очень низким уровнем (26,1%), 5 человек со средним уровнем (21,7%) и ни одного с высоким. Стратегия избегания является поведенческой стратегией, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем. Педагоги могут демонстрировать пассивное поведение, для которого характерно избегание неприятной ситуации, возникающих трудностей, воспринимать стрессовую обстановку как угрозу своей некомпетентности, применяя такие способы как, уход в болезнь, депрессию, соматические недомогания.

Подводя итог, можно заметить, что обобщенные результаты исследования с использованием трех методик показали, что стратегия компромисса, стремление к социальной поддержке, напряжённость и отчужденность играют важную роль для 23 учителей, которые участвовали в исследовании. Вероятно, это связано с реорганизационными переменами, с формированием нового коллектива, новой организационной культурой, изменением привычной рабочей атмосферы, состоянием ожидания и чувством незащищенности.

На основании проведенного исследования педагогическому коллективу было предложено принять участие в формирующем эксперименте.

Выводы по второй главе

Процесс формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения проходил в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Подобранные методы и методики позволили получить необходимую информацию о предмете исследования: анализ психолого-педагогической литературы и тестирование по методикам «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К.Томаса, «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского, «Индикатор копинг-стратегии» Дж. Амирхан.

Обобщенные результаты исследования, использующие выбранные методы, показали, что 23 учителя, которые участвовали в исследовании формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации образовательного учреждения, четко определили определенные стратегии, такие как компромисс и решение проблем, находясь в отношениях дисгармонии.

Результаты исследования по опроснику К.Томаса показали, что стратегией «Компромисс» выражено, пользуются 12 педагогов, «Приспособление» – 9 педагогов, «Избегание проблем» – 7 педагогов, «Соперничество» – 3 педагога, «Сотрудничество» – 3 педагога.

Результаты исследования индикаторов дисгармоничного взаимодействия С.В. Духновского показали, что индикатор «Напряженность» с высокими показателями выявился у 8 педагогов, индикатор «Отчужденность» у 9 педагогов, «Агрессия» у 6 педагогов, «Конфликтность» у 3 педагогов.

Результаты исследования копинг-поведения Дж. Амирхана показали, что наиболее распространенной поведенческой стратегией поведения является «Поиск социальной поддержки», 17,3% с высоким уровнем и 61% со средним, стратегией «Разрешения проблем» пользуются 2 педагога с высоким уровнем (8,7%) и 17 (74%) со средним, менее популярной оказалась стратегия «Избегание проблем», которая обнаружилась у 21,7% со средним уровнем и ни одного с высоким.

На основании результатов диагностики была разработана программа по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Программа формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

Психологическая программа строилась на основе опытно-экспериментального исследования с учетом условий реорганизаций общеобразовательного учреждения с одной стороны и результатов психодиагностики педагогов, с другой стороны. Программа направлена на сплочение вновь образовавшегося педагогического коллектива, доброжелательного отношения друг к другу, умение понимать друг друга, развитие коммуникативных навыков, рефлексии, формированию навыков конструктивного взаимодействия. Формирование здоровых межличностных отношений педагогических работников предполагает взаимодействие, уважение друг друга, доверие, надежность, взаимную поддержку, честность и ответственность.

Программа занятий разработана на основе рекомендаций таких авторов, как: Т. Л. Бука, Е. К. Лютова-Робертс, М. Л. Митрофанова, Г. Б. Моница, Н. А. Морева, И. В. Стишенок, К. Фопель, В. А. Чикер и др.

Цель программы – формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Задачи программы:

1. Создать условия для доброжелательного доверительного общения друг с другом, взаимопомощи, эмоциональной поддержки в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

2. Сплочение коллектива, формирование взаимного доверия.
3. Развитие навыка понимания коллег, себя, а также взаимоотношения между коллегами.
4. Развитие умения работать в команде.
5. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе.
6. Формирование навыков конструктивного взаимодействия.
7. Формирование навыков рефлексии, самоанализа и самораскрытия.

Форма работы: групповая.

Программа рассчитана на участников педагогического коллектива МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа, состоящая из 10 занятий по 1,5 часа 1-2 раза в неделю.

Во время групповой работы развиваются техники самопознания: рефлексия, анализ, эмпатия, обратная связь, вырабатывается адекватная самооценка, внутренний самоконтроль, уверенность в себе, происходит обучение альтернативным способам поведения. Групповая форма работы эффективна, так как, работая в группах, педагоги получают пользу от сотрудничества друг с другом.

Программа групповых занятий «формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения» основывается на трех этапах.

На первом этапе происходит знакомство друг с другом, налаживание коммуникативных процессов, снижение эмоционального напряжения, устранение барьеров, мешающих продуктивным конструктивным действиям.

На втором этапе активизируется процесс сплочения группы, через комплекс упражнений, которые подобраны с целью превратить разобщенный коллектив в единый, слаженный, работающий механизм, формируются навыки рефлексии, самоанализа и конструктивного взаимодействия.

На третьем этапе работа направлена на гармонию группового взаимодействия, положительный эмоциональный настрой, формирование чувства «мы».

Данная программа ориентируется на принятие правил поведения и общения во время занятий для достижения конструктивного взаимодействия:

1. Доверительный стиль общения.
2. Общение по принципу «здесь и теперь».
3. Принцип «я-высказываний».
4. Правило «одного микрофона».
5. Проявлять активность, контактировать как можно с большим количеством участников группы.
6. Принцип толерантности по отношению друг к другу.
7. Конфиденциальность.

Каждое занятие психологической программы имеет свою структуру, состоящее из взаимосвязанных элементов:

- «приветствие» – служит для формирования позитивного интереса и сплочения группы;
- «разминка» – снимает эмоциональную напряженность, вырабатывает настрой на продуктивную деятельность;
- «основная часть» – содержит в себе совокупность упражнений, игр, техник;
- «рефлексия» – самочувствие, самооценка, удовлетворенность собой;
- «прощание» – завершение занятия, укрепление чувства единства в группе.

Для реализации данной программы предусмотрено свободное помещение, стулья в количестве членов группы.

Методы и формы работы: групповая дискуссия, практические упражнения, работа в парах, игровые методы, мини-лекции.

Материалы: ватман, цветные карандаши, восковые мелки, стикеры, бумага формата А4, мяч, простые карандаши, фломастеры, спокойная музыка для отдыха, тетрадные листы, шариковые ручки в зависимости от количества участников.

Занятие 1. Знакомство, принятие правил.

Цель упражнений: формирование уверенного стиля общения в процессе установления контактов; создание положительного эмоционального отношения к доверительному общению.

1. Упражнение «Имя как аббревиатура».

Цель: познакомить участников группы.

Продолжительность: 10 минут

Инструкция: Участникам предлагается написать на листе бумаги вариант своего имени, которую они считают наиболее подходящей для общения в этом круге, а затем «расшифровать» имя, взяв его в качестве аббревиатуры и назвав его собственные характеристики. Если участник называет имя и отчество, то для расшифровки достаточно только имени. Затем участникам предлагается сообщить свое имя, а также его «расшифровку».

2. Упражнение «Поменяйтесь местами, кто...».

Цель: познакомить, улучшить взаимодействие участников группы

Продолжительность: 10-15 минут

Инструкция: Чтобы выполнить следующее упражнение, нужно его разделить на группы. Это можно сделать с помощью игры «Обмен» или «Поменяйтесь местами, кто...». Эта игра позволит вам подвигаться, поднимет настроение, а также узнать друг о друге больше. Стул убирается, и один из участников, пытаясь занять свободное место, предлагает поменяться местами для тех, кто: носит брюки, любит яблоки, умеет играть на гитаре и так далее.

3. Упражнение «Друг к дружке».

Цель: снять мышечное напряжение участников группы

Продолжительность: 10-15 минут

Инструкция: Во время выполнения упражнения участникам необходимо очень быстро выполнить предложенные движения. Группа участников образует круг, каждый выбирает себе партнера и, например, пожимает ему руку. В дальнейшем участники «здороваются» друг с другом частями тела, которые называет ведущий, к примеру, спиной, лбом, рукой. Когда ведущий произносит слова «Друг к дружке!», участникам необходимо поменять партнера.

4. Рефлексия.

Занятие 2. Пойми меня

Цель: вербальное и невербальное общение, объединение членов коллектива, направлено установить контакты друг с другом и найти быстрое решение задачи.

1. Упражнение «Перекинь мяч».
2. Упражнение «Найди пару».
3. Упражнение «Ромашка».
4. Рефлексия.

Занятие 3. Мы – команда

Цель: найти сходства между членами группы, чтобы улучшить взаимодействие между ними, формирование доверительных отношений в группе, создание работоспособности в группе, умение работать в команде.

1. Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...?».
2. Упражнение «Живые кнопки».
3. Упражнение «Вавилонская башня».
4. Рефлексия.

Занятие 4. Установление рабочей атмосферы.

Цель: формирование психологического климата, настрой на успех, повышение коммуникативных навыков педагогов.

1. Упражнение «Хорошее настроение».
2. Упражнение «Радуга».
3. Упражнение «Цветок».

4. Рефлексия.

Занятие 5. Обратная связь.

Цель: развитие умения установить контакты с различными людьми для продуктивного общения, отработка навыка обратной связи.

1. Упражнение «Я тебя понимаю».
2. Упражнение «Совместное рисование».
3. Упражнение «Контакты».
4. Упражнение «Чемодан».
5. Рефлексия.

Занятие 6. Сплочение коллектива

Цель: развитие умения работать в команде, формирование межличностной чувствительности и взаимопонимания, сплочение группы.

1. Упражнение «Ужасный секрет».
2. Упражнение «Это выше!».
3. Упражнение «Воздушный шар».
4. Рефлексия.

Занятие 7. Разрешение и профилактика конфликтов.

Цель: формирование отношения к конфликтам, развитию способности адекватно реагировать на различные конфликтные ситуации, демонстрируя стиль сотрудничества как один из основных элементов в профилактике разрешения конфликтов, выявляя факторы эффективного общения, которые способствуют достижению взаимопонимания между участниками и позитивной идентификации личности.

1. Мини-лекция «Конфликты в нашей жизни».
2. Упражнение «Искусство достойного отказа».
3. Упражнение «Я-высказываний».
4. Приемы снятия напряжения.
5. Упражнение «Дерево конфликтов».
6. Рефлексия.

Занятие 8. Саморегуляция.

Цель: формирование навыков эмоциональной регуляции, создание положительного настроения, овладение техникой комплимента.

1. Упражнение «Я приглашаю Вас в круг»
2. Упражнение «Дышите глубже».
3. Упражнение «Комплимент».
4. Упражнение «Парящий над землей».
5. Рефлексия.

Занятие 9. Конструктивное взаимодействие.

Цель: формирование навыков конструктивного взаимодействия.

1. Лекционный материал «Основы конструктивного взаимодействия и продуктивной коммуникации».
2. Упражнение «Кочки».
3. Упражнение «Мостик».
4. Упражнение «Толстое стекло».
5. Упражнение «Леопольд».
6. Рефлексия.

Занятие 10. Подведение итогов.

Цель: отработка навыков конструктивного взаимодействия.

1. Упражнение-игра «Автомобиль»
2. Упражнение «Закон гармонии».
3. Ролевая игра «Сказка».
4. Упражнение «Сердце коллектива»
5. Подведение итогов.

Таким образом, программа формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения направлена на развитие коммуникативных навыков для межличностного взаимодействия, формирование эмоционально позитивного отношения педагогов друг к другу, эффективного общения педагогов с коллегами.

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

По окончании программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения была проведена повторная диагностика по методикам: методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновского), тест «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса, методика «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана).

Результаты по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса представлены на рисунке 6 и в таблице 5 Приложения 4.

Сравнивая результаты методики К. Томаса на этапе констатирующего и формирующего эксперимента можно сделать вывод, что показатели педагогов изменились.

Большая часть педагогов, 13 человек (56%) ярко выражено и 9 человек (39%) умеренно выражено, склонна прибегать в конфликтной ситуации к стратегии «Компромисс», ранее эту стратегию выбрали 12 человек (52%). Выбранное поведение предусматривает интересы всех сторон, принимающих участие в конфликте, стороны не стремятся портить межличностные отношения и пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки. Стали значимы личные цели и взаимоотношения. Педагоги приобретают навыки умения вести переговоры, ориентируясь на равенство и справедливое решение.



Рисунок 6 – Результаты повторного исследования по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К.Томаса

В констатирующем эксперименте ярко выраженный характер использования стратегии «Приспособление» был выявлен у 9 человек (39%) ярко выражено и 9 человек (39%) умеренно выражено. После проведения программы показатель снизился до 6 человек (26%), 12 человек (52%) умеренно используют данную стратегию. Если педагогам важно сохранить хорошие взаимоотношения с коллегой, а предмет спора не важен, то они могут уступить, чтобы избежать противостояния.

Стратегию «Избегание, или уход от проблем» умеренно используют 12 человек (52%), до формирующего эксперимента выражено стратегия проявлялась у 7 человек (30%). Это характеризовалось тем, что педагоги откладывали решение на «потом», игнорировали, перекладывали ответственность на другого. Теперь педагогические работники пытаются обсуждать спорные вопросы открыто, принимают участие в совместном поиске решения проблемы, так как недосказанность и избегание приводит к неудовлетворенности и напряжению.

Стратегию «Сотрудничество» выбирают умеренно выражено 14 человек (61%) и ярко выражено 7 человек (30%). Педагоги склонны

стремиться к выбору этой стратегии для разрешения спорной ситуации, учитывая интересы и позиции обеих сторон. Стремятся выслушать другого коллегу, понять его точку зрения и найти оптимальное решение, чтобы в выигрыше оказались все. Возможно, это связано с директором, так как он также склонен прибегать к этой стратегии, и его пример показывает «желаемый» стиль поведения своих педагогов.

Стратегией «Соперничества» до исследования использовали ярко выражено 3 человека (13%), однако основная часть коллектива 16 человек (70%) не стремятся к «борьбе за власть». После реализации программы показатели практически не изменились, данную стратегию ярко выражено выбрали 2 человека (9%), возможно это связано с боязнью нововведений, нетерпению разногласий или страхом потерять свое место.

Результаты повторной диагностики по методике «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО) С.В. Духновского отображены на рисунке 7, данные были обработаны и оформлены в таблицу 6 Приложения 4.



Рисунок 7 – Результаты повторного исследования по методике СОМО С.В. Духновского

Анализ результатов повторного исследования по методике «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского

выявил, что индикатор дисгармоничного взаимодействия «Напряженность» изменился. Высокие значения по шкале отмечены у 4 человек (17%), до формирующего эксперимента этот показатель был обнаружен у 8 человек (35%). Снижение показателя, говорит о том, что для педагогов, индикатор «Напряженность» пока еще оказывает влияние на межличностное взаимодействие, способствуя развитию дисгармонии в отношениях с педагогическим коллективом. Доверие по отношению к коллеге «хрупкое», стремление дистанцироваться сохраняется.

Умеренно выраженная напряжённость наблюдается у 15 человек (62%), до формирующего эксперимента было у 13 человек (56%). Большинство педагогов, переживших процесс реорганизации общеобразовательного учреждения, чувствуют эмоциональное благополучие и комфорт в отношениях, неразрешимые трудности и проблемы отсутствуют или эффективно разрешаются.

Количество педагогов с высокими значениями индикатора «Отчужденность» снизилось с 9 человек (39%) до 4 человек (17%). Умеренно выраженные показатели индикатора «Отчужденность» были отмечены у 13 человек (56%), ранее этот показатель был у 10 человек (43%). В ходе реализации программы были использованы упражнения на стремление устанавливать доверительные отношения в группе, что помогает прийти к согласованности и желанию осуществлять совместную деятельность.

Индикатор «Конфликтность» до и после формирующего эксперимента остался неизменным, высокие значения выявлены у 3 человек (13%) и умеренно выраженные у 11 человек (47%). Этот уровень формирования конфликта показывает, что это либо, отсутствие конфронтации, неразрешимые противоречия между субъектами отношений, либо возникающие трудности и противоречия, которые конструктивно разрешаются, то есть такие люди ориентированы на

совместный поиск решения, которое будет отвечать интересам всех сторон.

Значения индикатора «Агрессия» также остались неизменными, высокие значения обнаружены у 6 человек (26%) и низкие у 8 человек (34%). Большинство педагогов 9 человек (35) % выразили желание занять позицию «на равных». Людям свойственны такт, дружелюбие и сотрудничество. Нет проявления ярости, враждебности и зависти, раздражения по отношению к людям.

Анализируя значения итогового показателя по методике «Субъективная оценка межличностных отношений» С.В. Духновского, можно сделать вывод, что значения по шкалам методики педагоги находятся на уровнях ниже среднего и среднем. Исключение составляет индикатор «Напряженность», он находится немного выше среднего. Индикатор «Напряженность» набрал 132 балла, «Отчужденность» - 118 баллов, «Агрессия» - 99 баллов, «Конфликтность» - 89 баллов.

Результаты повторной диагностики третьей методикой «Индикатор копинг-стратегий» Дж.Амирихана отображены на рисунке 8, данные обработаны и занесены в таблицу 7 Приложения 4.

Стратегия «Разрешение проблем» активно использовалась у 7 человек (30%), средние значения выявлены у 14 человек (60%), в то, время как до формирующего эксперимента высокие показатели обнаружены у 2 человек (8%), средние у 17 человек (74%). В процессе реализации программы с педагогами были отработаны навыки конструктивного поведения, способы конструктивного общения и управление своими эмоциями. Данная стратегия стала более активной в педагогическом коллективе.

Выбор стратегии «Поиск социальной поддержки» педагогами оказался не менее значимым. Высокие значения выявлены у 7 человек (30%), средние значения у 12 человек (52%). В сравнении с предыдущими показателями, высокие значения были у 4 человек (17%), низкие у 5

человек (21%). Большинство педагогов выбирают эту поведенческую копинг-стратегию, для которых значима помощь и поддержка окружающих. В ходе упражнений реализуемой программы педагоги работали в парах, приобретали навыки работы в команде, поддерживали атмосферу толерантности и уважительного отношения друг к другу.

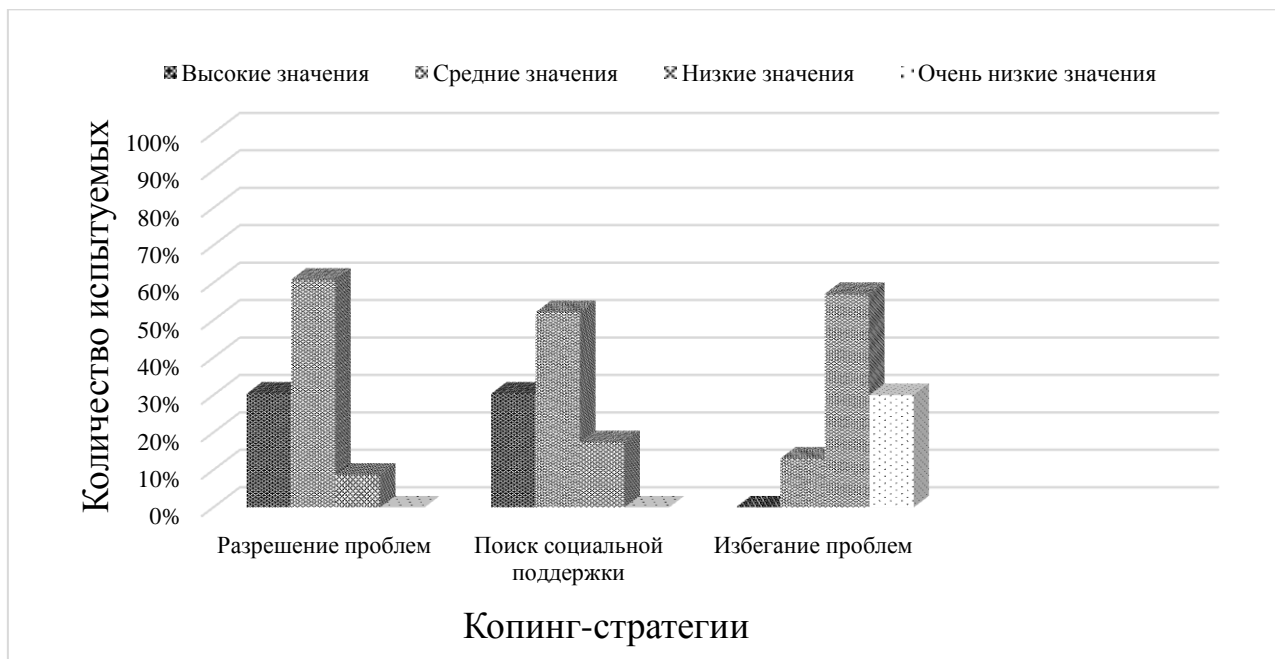


Рисунок 8 – Результаты повторного исследования по методике Дж.Амирхан «Индикаторы копинг-стратегии»

Стратегия «Избегание проблем» показала следующие результаты: высоких значений по данной шкале нет, средние значения обнаружены у 3 человек (13%), низкие 13 человек (56%) и очень низкие 7 человек (30%). В сравнении с констатирующим экспериментом показатели снизились. С помощью программы педагоги приобрели навыки накапливать эмоционально-положительный опыт, развивать коммуникативные умения, осуществлять поиск резервов для эффективной работы, что позволило им не избегать трудностей и проблем, а наоборот находить оптимальное решение.

Для подтверждения выдвинутой гипотезы исследования использовался метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Этот критерий используется для сравнения показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Для сравнения показателей были выбраны стратегии «Сотрудничества» методики К.Томаса «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» до реализации программы и после реализации программы.

В Приложении 4 представлена таблица 8 для расчета T-критерия Вилкоксона.

Первый шаг в подсчете T-критерия – вычитание каждого индивидуального значения «до» и значения «после». Положительной выявлена 21 разность, отрицательными оказались 2 разности. Баллы повысились – 17 человек, снизились – 2 человека, остались неизменными у 4 человек.

Сформулируем гипотезы:

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегий сотрудничества педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения не превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегий сотрудничества педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

Проранжируем разности пар по их абсолютным значениям в порядке возрастания и рассчитаем сумму рангов. Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=190$.

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+19)19}{2} = 190$$

Сумма в столбце и контрольная сумма равны, что означает – ранжирование было выполнено правильно.

Те направления, которые нетипичны – отрицательные, выявлены у 2 человек. Сумма рангов этих «редких» направлений является эмпирической величиной критерия T:

$$T_{\text{эмп.}} = \sum R_t = 7.5 + 7.5 = 15$$

По таблице Приложения находим критические значения для T-критерия Вилкоксона для n=19:

$$T_{\text{кр}} = 37 \quad (p \leq 0.01)$$

$$T_{\text{кр}} = 53 \quad (p \leq 0.05)$$

На рисунке 9 изображена «ось значимости»:



Рисунок 9 – Ось значимости

В этом случае зона значимости расширяется влево, и если бы в этом случае не было «редких» положительных направлений, сумма их рангов была бы равна нулю.

В данном же случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,01)$.

Гипотеза H_1 принимается. Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегий сотрудничества педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

Таким образом, можно сделать вывод, что после реализации программы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации образовательного учреждения уровень склонности к сотрудничеству различен.

Математическая обработка результатов свидетельствует о достоверных изменениях показателей конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Гипотеза исследования, о том, что, формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения возможно при реализации программы, подтвердилась.

3.3. Психологические рекомендации по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения

В процессе объединения педагогических коллективов присоединяемых учебных заведений, каждый руководитель заинтересован в благоприятной психологической атмосфере своего, вновь созданного, коллектива. Совместное сотрудничество педагогов гарантирует успех в профессиональной деятельности. Разногласия в коллективе могут быть вызваны разного рода конфликтами: личная неприязнь, соперничество, конфликт «поколений», распределением учебной нагрузки, учебных кабинетов, замещением одного педагога уроками другого, недостоверной информацией, столкновением неформальных лидеров малых групп.

Формирование нового эффективного коллектива процесс долгий по продолжительности. Членам коллектива необходимо пройти несколько этапов, для успешного межличностного взаимодействия:

- «притирка», первый этап, который характеризуется приходом новых работников в уже сформированный коллектив, участники в этот период уделяют особое внимание друг к другу, демонстрируют сильные и слабые стороны своего характера, свои лидерские качества, свое конфликтное поведение;

- «конфликтный», на втором этапе формируются небольшие подгруппы, выделением лидеров, возможно отсутствие взаимопонимания между педагогами и администрацией, конфликтный этап может заканчиваться увольнением по собственному желанию работника или по указанию руководства;
- «экспериментальный», на этом этапе регулируются и разрешаются все значимые внутренние конфликты, возрастает потенциал каждого работника в личном и рабочем плане;
- «творческий», характеризуется выделением лидеров, формирующих вокруг себя круг хорошо знакомых людей, которые согласны с их мнением и позицией;
- «зрелый», заключительный этап, коллектив, считает «новых» работников «своими», исчезают «они», появляются «мы», возникающие разногласия, трудности и проблемы разрешаются спокойно и быстро, оказывая положительное влияние на весь коллектив.

Объединению педагогических работников хорошо способствуют коллективные мероприятия: организация праздников, творческая деятельность, психологические тренинги, которые побуждают учителей активно взаимодействовать друг с другом и стремлению к общей цели.

Здоровые межличностные отношения формируют в педагогическом коллективе положительный микроклимат, доверие, самодисциплину, чувство защищенности, выработку командного духа. Хорошие межличностные отношения – это дружный сплоченный коллектив, нацеленный на успех совместной деятельности. Каждый директор желает, что бы его педагогический коллектив работал слаженно, гармонично, стал одной командой. Чтобы сформировать хороший коллектив необходимо объединить совершенно разных людей в один отлаженный механизм.

Факторами формирования конструктивных стратегий объединенного педагогического коллектива могут быть:

- доброжелательность, психологическая безопасность;

- активная совместная деятельность, умение слушать и слышать коллег;
- открытое общение, общее желание решать проблемы и трудности;
- положительный пример и выбор конструктивных стратегий руководителем.

Для того чтобы конструктивное взаимодействие педагогов было успешным, желательно придерживаться следующего:

- необходимо объективно воспринимать информацию, независимо от личности коллеги. Конструктивное взаимодействие предполагает умение обдумывать позицию, даже если человек не разделяет, выраженную точку зрения;
- взаимодействие может стать деструктивным, в том случае, когда отсутствуют «живые» эмоции, разговор переходит на повышенные тона. В заряженном эмоциональном состоянии (в частности критически отрицательном) человек может не правильно принять информацию, пропустить важные подробности, что только усложнит общую картину;
- отношение к собеседнику «на равных», проявление терпимости к недостаткам и особенностям коллег, принимать их такими, какие они есть, соблюдать педагогическую этику, ценить их индивидуальность;
- не только слышать собеседника, но и внимательно слушать, сосредоточиться на его словах, запомнить детали, полностью быть в диалоге с ним;
- важность баланса – выслушать и провести анализ информации оппонента без принятия или отклонения ее источника; быть объективным, готовым понять точку зрения и позицию собеседника;
- обсудить проблемный вопрос лучше всего с компетентным коллегой, который справился с подобной проблемой или имеет опыт в ее решении;
- сохранять тактичность и доброжелательность, не проявлять назойливость, иначе возможно развитие конфликта.

Полученные данные опытно-экспериментального исследования показали, что педагоги в условиях реорганизации общеобразовательного

учреждения склонны к стратегии «Сотрудничество» и «Разрешение проблем». Отношения в педагогическом коллективе находятся в излишней напряженности и стремлении дистанцироваться друг от друга, вследствие этого педагоги нуждаются в психолого-педагогической помощи специалистов.

Оказание помощи по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения заключается в процессе взаимодействия с самим собой и окружающими людьми, поскольку в основе педагогического взаимодействия лежит сотрудничество, которое является началом социальной жизни человечества.

Взаимодействие играет важнейшую роль в педагогическом общении, в межгрупповых и межличностных отношениях, а также при соблюдении этикета и проявлении милосердия. Взаимодействие “педагог – педагог” способствует развитию воспитанности у обучающихся, правильному формированию норм поведения в обществе, уважение к старшим. То есть педагоги, взаимодействуя между собой, должны показывать пример.

В нашем исследовании имеют место (в разных степенях) все типы поведения по отношению к партнерам по взаимодействию: и сотрудничество, и соперничество, компромисс, а также встречается уклонение от взаимодействия.

В связи с этим, для формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в педагогическом коллективе, можно порекомендовать:

- развивать в себе такое качество, как терпимость к другим людям, коллегам, обучающимся, в связи с тем нетерпимость приводит к расстройству, гневу и накоплению агрессии, которая может нанести физический, эмоциональный или психологический вред окружающим;
- избегать критиковать других, лучше попытаться понять поведение другого педагога;

- научиться снимать эмоциональное напряжение после рабочего дня; бороться с эмоциональным выгоранием;
- научиться радоваться успехам своих коллег;
- стараться избегать ненужной конкуренции, потому как стремление к выигрыванию в слишком многих областях жизни создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным. Лучше всего ставить перед собой реальные цели;
- стараться быть приветливым, внимательным, доброжелательным, создавать благоприятную атмосферу;
- стремиться к взаимному доверию, уважению и поддержке, находить компромисс в спорных ситуациях;
- встречаться с коллегами в неформальной обстановке: совместные вылазки на природу, посещение концертов способствует сплочению и лучшему узнаванию членами коллектива друг друга. Когда люди хорошо знают друг друга, у них исчезает необходимость в психологической защите, что позволяет проявлять большую открытость в общении. За счет взаимопонимания, открытости возможны подлинный диалог или обсуждение проблем на педсоветах, производственных совещаниях;
- развивать у педагогов знания и умения рефлексии и саморефлексии.

Своевременная психологическая помощь и поддержка учащихся и педагогов является одной из задач психологической службы образования. Сохранение психологического здоровья педагогов очень важно для системы образования, поскольку профессия учителя ставит человека в трудную ситуацию, которая характеризуется комплексом социальных, профессиональных и организационных факторов и подвергает их повышенному психологическому стрессу. Деструктивные межличностные отношения педагогов отрицательно сказываются на физическом и эмоциональном самочувствии: постоянная усталость, бессонница, повышенная раздражительность, головная боль. Педагогам, работающим в

образовательном учреждении, необходимо уметь грамотно общаться с коллегами, с руководством, с учащимися и их родителями.

Эффективное сотрудничество с коллегами требует уважение, способностей достичь взаимовыгодных компромиссов в спорных вопросах.

Разработанная программа включает в себя комплекс упражнений для развития коммуникативных навыков, уверенности в себе, умения устанавливать контакты с различными людьми для продуктивного общения, умения работать в команде, формирования доверительного и доброжелательного отношения друг к другу, развития эмоциональной готовности педагога к инновациям в системе образования, с целью формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в педагогическом коллективе, пережившим процесс объединения общеобразовательного учреждения.

3.4. Технологическая карта внедрения результатов

Технологическая карта представляет собой систему мероприятий по реализации «Программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения».

Процесс внедрения полученных результатов в психолого-педагогическую практику состоит из семи этапов:

Первый этап. Целеполагание внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Второй этап. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы по формированию конструктивных

стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Третий этап. Изучение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Четвертый этап. Опережающее освоение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Пятый этап. Фронтальное освоение предмета программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Шестой этап. Совершенствование работы над темой по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Седьмой этап. Распространение передового опыта освоения внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Для формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения важно создать условия для налаживания здоровых взаимоотношений. Большую роль в этом играет руководитель образовательного учреждения, которому необходимо проявлять уважение, доброжелательность, справедливость к своему коллективу. Личный пример руководителя, сознательность, чувство долга и организация совместной деятельности могут повлиять на формирование межличностного взаимодействия педагогического коллектива. Основным направлением по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения является формирование осознания

каждым педагогическим работником необходимости уважения, сотрудничества, взаимопомощи и постоянной внутренней готовности к выполнению общих вопросов.

Основные идеи формирования здоровых взаимоотношений между педагогами строятся на принципе уважения и субординации, соблюдении личного достоинства, профессионального и социального статуса, принципе сплоченности, в основе которого формирование у педагогических работников чувство взаимопонимания, взаимопомощи, принципе гуманизма, выраженный в человечности, доверии и искренности.

Технологическая карта внедрения результатов «Программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения» позволит увидеть изучаемый процесс целостно и системно, возможность использовать эффективные методы и формы работы с педагогическим коллективом, согласованность действий администрации, педагога-психолога, инициативной группы и педагогических работников.

Формами внедрения психолого-педагогической программы стали:

- создание инициативной группы по внедрению программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;
- консультативная работа с педагогами, беседы обсуждение результатов программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;
- выступления на педсовете, методических объединениях с целью ознакомления с результатами опытно-экспериментального исследования, организованного на базе реорганизованного образовательного учреждения;
- разработка психологических рекомендаций с целью оказания помощи по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;

- пропаганда внедрения психолого-педагогической программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения в других образовательных учреждениях, переживших процесс объединения;
- опубликование научной статьи об исследованиях стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения в научном журнале.

Технологическая карта внедрения «Программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения» представлена в Приложении 5 в таблице 9.

Выводы по третьей главе

В нашем психолого-педагогическом исследовании была разработана программа по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Целью программы является формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Задачи программы обозначены как: создание условий для доброжелательного доверительного общения друг с другом, взаимопомощи, эмоциональной поддержки в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, сплочение коллектива, развитие умения работать в команде, формирование взаимного доверия, формирование навыков конструктивного взаимодействия, развитие навыка понимания коллег, себя, а также взаимоотношения между коллегами и формирование благоприятного психологического климата в коллективе.

На основе результатов эмпирического исследования можно сделать вывод, что использование конструктивных стратегий межличностных

отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения изменилось в положительную сторону.

Результаты повторной диагностики по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса показали, что большая часть педагогов, 13 человек (56%) ярко выражено и 9 человек (39%) умеренно выражено, склонна прибегать в конфликтной ситуации к стратегии «Компромисс», ранее эту стратегию выбрали 12 человек (52%). В констатирующем эксперименте ярко выраженный характер использования стратегии «Приспособление» был выявлен у 9 человек (39%) ярко выражено и 9 человек (39%) умеренно выражено. После проведения программы показатель снизился до 6 человек (26%), 12 человек (52%) умеренно используют данную стратегию. Стратегию «Избегание, или уход от проблем» умеренно используют 12 человек (52%), до формирующего эксперимента выражено стратегия проявлялась у 7 человек (30%). Стратегию «Сотрудничество» выбирают умеренно выражено 14 человек (61%) и ярко выражено 7 человек (30%). Стратегией «Соперничества» до исследования использовали ярко выражено 3 человека (13%), однако основная часть коллектива 16 человек (70%) не стремятся к «борьбе за власть».

Результаты повторной диагностики методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновского) выявили, что высокие значения по шкале «Напряженность» отмечены у 4 человек (17%), до формирующего эксперимента этот показатель был обнаружен у 8 человек (35%). Количество педагогов с высокими значениями индикатора «Отчужденность» снизилось с 9 человек (39%) до 4 человек (17%). Индикатор «Конфликтность» до и после формирующего эксперимента остался неизменным, высокие значения выявлены у 3 человек (13%) и умеренно выраженные у 11 человек (47%). Значения индикатора «Агрессия» также остались неизменными, высокие значения обнаружены у 6 человек (26%) и низкие у 8 человек (34%).

Результаты повторной диагностики «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана) определили, что стратегия «Разрешение проблем» активно использовалась у 7 человек (30%), средние значения выявлены у 14 человек (60%), в то время как до формирующего эксперимента высокие показатели обнаружены у 2 человек (8%), средние у 17 человек (74%). Высокие значения шкалы «Поиск социальной поддержки» выявлены у 7 человек (30%), средние значения у 12 человек (52%). В сравнении с предыдущими показателями, высокие значения были у 4 человек (17%), низкие у 5 человек (21%). Стратегия «Избегание проблем» показала следующие результаты: высоких значений по данной шкале нет, средние значения обнаружены у 3 человек (13%), низкие 13 человек (56%) и очень низкие 7 человек (30%). В сравнении с констатирующим экспериментом показатели снизились.

Математическая обработка результатов до и после исследования показала преимущество интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегий сотрудничества педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения, таким образом показатели уровня склонности к стратегии сотрудничества после реализации программы увеличились. Из этого следует, что гипотеза подтвердилась.

Для закрепления результатов разработана технологическая карта. С целью формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в педагогическом коллективе, пережившим процесс объединения общеобразовательного учреждения были составлены рекомендации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате теоретического анализа психолого-педагогической литературы по проблеме формирования конструктивных стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения и проведенного опытно-экспериментального исследования мы пришли к следующим выводам.

Процесс объединения учебных заведений в единый образовательный комплекс не всегда приносит желаемые результаты. В ходе формирования целого образовательного комплекса рабочая атмосфера, ставшая привычной для работников, становится неустойчивой. Чаще всего возникает протест педагогического коллектива, что при реорганизации препятствует созданию единой отлаженной системы, мешает взаимобмену знаниями, умениями, опытом между объединенными группами работников общеобразовательных учреждений.

Основным направлением по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения является формирование осознания каждым педагогическим работником необходимости уважения, сотрудничества, взаимопомощи и постоянной внутренней готовности к выполнению общих вопросов.

Исследование проблемы формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения подтверждает ее актуальность на сегодняшний день.

На основе анализа психолого-педагогической литературы было разработано «Дерево целей» и сконструирована модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

В начале нашего исследования была выдвинута гипотеза о том, что формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения возможно, если:

- осуществить целеполагание формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;

- сконструировать модель формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения;

- разработать и реализовать программу формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Для подтверждения поставленной гипотезы и решения поставленных задач было проведено три этапа исследования: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Для изучения особенностей формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения были выбраны следующие методы и методики:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, обобщение, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновского), тест «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса, методика «Индикатор копинг- стратегий» (Д. Амирхана).
3. Метод математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

Исследование проводилось на базе реорганизованного образовательного учреждения МОУ «СОШ № 23» Копейского городского округа путем присоединения МОУ ООШ № 41. В исследовании принимали участие 23 педагога: из них 12 педагогов МОУ СОШ № 23 и 11 педагогов присоединенного педагогического коллектива МОУ ООШ № 41.

Обобщенные результаты исследования с использованием трех методик показали, что 23 учителя, которые принимали участие в исследовании формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, имеют четко определенные стратегии, такие как сотрудничество, компромисс и решение проблем.

В психолого-педагогическом исследовании была разработана программа по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Целью программы является формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения. Задачи программы обозначены как: создание условий для доброжелательного доверительного общения друг с другом, взаимопомощи, эмоциональной поддержки в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, сплочение коллектива, развитие умения работать в команде, формирование взаимного доверия, формирование навыков конструктивного взаимодействия, развитие навыка понимания коллег, себя, а также взаимоотношения между коллегами, формирование благоприятного психологического климата в коллективе.

На основе результатов эмпирического исследования можно сделать вывод, что использование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения изменилось в положительную сторону.

Результаты повторной диагностики по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса показали, что большая

часть педагогов, 13 человек (56%) ярко выражено и 9 человек (39%) умеренно выражено, склонна прибегать в конфликтной ситуации к стратегии «Компромисс», ранее эту стратегию выбрали 12 человек (52%). В констатирующем эксперименте ярко выраженный характер использования стратегии «Приспособление» был выявлен у 9 человек (39%) ярко выражено и 9 человек (39%) умеренно выражено. После проведения программы показатель снизился до 6 человек (26%), 12 человек (52%) умеренно используют данную стратегию. Стратегию «Избегание, или уход от проблем» умеренно используют 12 человек (52%), до формирующего эксперимента выражено стратегия проявлялась у 7 человек (30%). Стратегию «Сотрудничество» выбирают умеренно выражено 14 человек (61%) и ярко выражено 7 человек (30%). Стратегией «Соперничества» до исследования использовали ярко выражено 3 человека (13%), однако основная часть коллектива 16 человек (70%) не стремятся к «борьбе за власть».

Результаты повторной диагностики методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (С. В. Духновского) выявили, что высокие значения по шкале «Напряженность» отмечены у 4 человек (17%), до формирующего эксперимента этот показатель был обнаружен у 8 человек (35%). Количество педагогов с высокими значениями индикатора «Отчужденность» снизилось с 9 человек (39%) до 4 человек (17%). Индикатор «Конфликтность» до и после формирующего эксперимента остался неизменным, высокие значения выявлены у 3 человек (13%) и умеренно выраженные у 11 человек (47%). Значения индикатора «Агрессия» также остались неизменными, высокие значения обнаружены у 6 человек (26%) и низкие у 8 человек (34%).

Результаты повторной диагностики «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана) определили, что стратегия «Разрешение проблем» активно использовалась у 7 человек (30%), средние значения выявлены у 14 человек (60%), в то, время как до формирующего эксперимента высокие

показатели обнаружены у 2 человек (8%), средние у 17 человек (74%). Высокие значения шкалы «Поиск социальной поддержки» выявлены у 7 человек (30%), средние значения у 12 человек (52%). В сравнении с предыдущими показателями, высокие значения были у 4 человек (17%), низкие у 5 человек (21%). Стратегия «Избегание проблем» показала следующие результаты: высоких значений по данной шкале нет, средние значения обнаружены у 3 человек (13%), низкие 13 человек (56%) и очень низкие 7 человек (30%). В сравнении с констатирующим экспериментом показатели снизились.

Математическая обработка результатов до и после исследования показала преимущество интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегий сотрудничества педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения, таким образом показатели уровня склонности к стратегии сотрудничество после реализации программы увеличились. Из этого следует, что гипотеза подтвердилась.

Для закрепления результатов разработана технологическая карта. С целью формирования конструктивных стратегий межличностных отношений в педагогическом коллективе, пережившим процесс объединения общеобразовательного учреждения были составлены рекомендации.

Таким образом, в результате проведенного психолого-педагогического исследования по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения, можно сделать вывод, что педагогический коллектив присоединяемой школы не так остро воспринимается другим коллективом, как вторжение на «свою территорию», в разных степенях выявлены все типы поведения по отношению к партнерам по взаимодействию, в связи с этим разработана

программа, которая оказывает положительное влияние на межличностное взаимодействие педагогов для развития устойчивых благоприятных взаимоотношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст] : учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – Москва: Аспект Пресс, 2014. – 363 с.
2. Антошкин, В. Н. Отношения в системе образования: социальные, психологические, информационные аспекты [Текст] : монография / В. Н. Антошкин, К. М. Мельцер; – Уфа: Изд-во БГПУ, 2009. – 124 с.
3. Артемьева, Т. В. Исследование копинг-стратегий педагогов в профессиональной деятельности [Текст] / Т. В. Артемьева // Образование и саморазвитие. – 2014. – С.79–82.
4. Архипова, В. Ф. Психология межличностных отношений [Текст] : учеб. пособие / В. Ф. Архипова, А. В. Голумидова; Владим. гос. ун-т. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2005 – 124 с.
5. Афанасьева, Ю. А. Копинг-поведение педагога в контексте профессионального стресса [Электронный ресурс] // Мир педагогики и психологии: [сайт]. [2019]. № 5. URL: <http://scipress.ru/pedagogy/articles/koping-povedenie-pedagoga-v-kontekste-professionalnogo-stressa.html> (дата обращения: 19.01.2020)
6. Бондаренко, Д. В. Реорганизация и ликвидация образовательных учреждений в аспекте обеспечения прав обучающихся [Текст] // Ежегодник российского образовательного законодательства. – Москва: ФГУ "ФЦОЗ". – 2008. – Т. 3. – Вып. 2. – С. 72 – 87.
7. Бука, Т. Л. Психологический тренинг в группе. Игры и упражнения [Текст] : учебное пособие / Т. Л. Бука, М. Л. Митрофанова. – Москва: Институт Психотерапии, 2008. – 144 с.
8. Василик, М. Коммуникативные стили [Электронный ресурс] // Психология и бизнес: [сайт]. [2016]. URL: <https://psycho.ru/library/2978> (дата обращения: 13.01.2020)

9. Вифлеемский, А. Реорганизация образовательного учреждения путем присоединения [Электронный ресурс] // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение: [сайт]. [2009]. № 10. URL: <https://www.lawmix.ru/bux/20975> (дата обращения: 14.01.2020)
10. Власова, В. И. Психолого-педагогические подходы устойчивости к стрессу в педагогической деятельности [Текст] / В. И. Власова, Р. Р. Искалиев. – ГАОУВПО, 2008. – 19 с.
11. Гайнутдинов, Р. М. Антикризисный инструмент [Текст] / Р. М. Гайнутдинов // Директор школы. Науч.-метод. журн. для рук. учеб. зав. и орган. образ. Изд-во Сентябрь, 2014. – № 9. – С.15 – 25.
12. Гайнутдинов, Р. М. Объединение двух образовательных учреждений: проблемы управления и пути их решения [Текст] // Р. М. Гайнутдинов, Л. П. Семенова. Образовательная панорама. – 2014. – № 1. – С.17 – 26.
13. Гайнутдинова, Р. М. Теоретические и практические аспекты управления образовательной организацией в современных условиях. [Текст] : методическое пособие по проектированию и управлению школой / под ред. Р. М. Гайнутдинова. – Ярославль: Филигрань, 2017. – 296 с.
14. Галынчик, Т. А. Управление изменениями [Текст] : учебное пособие / Т. А. Галынчик. – Нижневартовск: НВГУ, 2016. – 120 с.
15. Герцог, Г. А. Основы научного исследования: методология, методика, практика [Текст] : учебное пособие / Г.А. Герцог. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – 208 с.
16. Глазкова, М. Г. Как молодому педагогу выжить или конфликты в педагогической среде [Электронный ресурс] // Преемственность в образовании: [сайт]. [2015]. URL: <http://journal.preemstvennost.ru/arkhiv/year-2015/52-nomer-9-05->

- [2016/1173-kak-molodomu-pedagogu-vyzhit-ili-konflikty-v-pedagogicheskoj-srede](#) (дата обращения: 05.01.2020).
17. Горина, Е. Е. Коммуникационная активность в системе профессиональных качеств современного работника [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации: [сайт]. [2013]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/07/25449> (дата обращения: 25.01.2020).
18. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 544 с.
19. Дмитриева, А. А. Метод моделирования в социальной психологии [Электронный ресурс] // Вестник Южно-Уральского государственного университета: [сайт]. [2013]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-modelirovaniya-v-sotsialnoy-psihologii> (дата обращения: 05.01.2020).
20. Добровинский, А. П. Управление персоналом в организации. [Текст] : учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. П. Добровинский; Национальный исследовательский Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 500 с.
21. Долгова, В. И. Моделирование эмоциональной личности [Текст] : /В.И.Долгова // Health as a factor of qualiti and lifetime of biological species: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (December Великобритания, 2012 – С. 67 – 70.
22. Долгова, В. И. Инвариантность профессионально важных качеств: Монография/ В. И.Долгова, В. К. Шаяхметова – Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2009. – 314с. – ил., табл.
23. Доценко, Е. Л. Психология общения [Текст] : учебное пособие. / Е.Л. Доценко. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2011. – 296 с.

24. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений в работе практического психолога образования [Текст] : учебное пособие / С. В. Духновский. – Курган: Изд-во КГУ, 2016. – 190 с.
25. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум [Текст] / С. В. Духновский. – Санкт-Петербург: Речь, 2009. – 141 с.
26. Духновский, С. В. Психология отношений личности [Текст] : монография / С. В. ДУХНОВСКИЙ. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2014. – 380 с.
27. Егорихина, С. Ю. Организация межличностного взаимодействия в социально-образовательной среде [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации: [сайт]. [2011]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/10/3100> (дата обращения: 16.01.2020).
28. Егорихина, С. Ю. Педагогические стратегии организации межличностного взаимодействия [Электронный ресурс] // Экономические и социальные перемены в регионе факты, тенденции, прогноз: [сайт]. [2007]. № 40. С.88–92. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/pedagogicheskie-strategii-organizatsii-mezhlichnostnogo-vzaimodeystviya> (дата обращения 15.01.2020г.)
29. Журавлева, Ю. А. Личностные ресурсы педагога и социально-психологические индикаторы переживания кризиса в отношениях с субъектами педагогического процесса [Текст] / Ю. А. Журавлева // Вестник Курганского государственного университета, 2018. – № 12. – С.168–172.
30. Журавлева, Ю. А. Некоторые особенности межличностных отношений субъектов педагогического процесса [Текст] / Ю. А. Журавлева // Вестник Курганского государственного университета, 2017. – № 3. – С.51–56.

31. Журавлева, Ю. А. Особенности межличностных отношений субъектов педагогического процесса с различными «кризисными профилями» [Текст] / Ю.А. Журавлева // Вестник Кемеровского государственного университета, 2018. – № 1. – С.117–125.
32. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] / И.А. Зимняя. – Москва: Логос, 2004. – 384 с.
33. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений [Текст] / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2009. – 576 с.: ил.
34. Казантаева, В. В. От педагогического воздействия — к взаимодействию [Текст] / В.В. Казантаева // Школа, 2003. – № 1. – С.69–72.
35. Калиткина, Е. В. Роль учителя в разрешении конфликтов, возникающих в образовательной среде [Электронный ресурс] // Молодой ученый: [сайт]. [2018]. URL: <https://moluch.ru/archive/218/52319/> (дата обращения: 29.01.2020).
36. Карушева, А. В. Теоретические аспекты межличностных взаимоотношений в трудах отечественных исследователей [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2016. – №3. – С. 1004–1006. URL: <https://moluch.ru/archive/107/25648/> (дата обращения: 01.02.2020).
37. Кирсанов, А. И. Конфликты в общеобразовательных организациях. Причины усиления конфликтности образовательной среды [Текст] / А. И. Кирсанов // Язык и текст, 2019. – Том 6. – № 4. – С.32–41.
38. Клепцова, Е. Ю. Гуманизация межличностных отношений в образовательной деятельности [Текст] : монография / Е. Ю. Клепцова; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Вятский гос. гуманитарный ун-т". – Киров: Изд-во Вятского гос. гуманитарного ун-та, 2012. – 287 с.
39. Ковалева, В. Н. Влияние межличностных отношений на формирование команды образовательного учреждения

- [Электронный ресурс] // Психология, социология и педагогика: [сайт]. [2015]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2015/04/4848> (дата обращения: 11.01.2020)
40. Когда школы объединяются, это создает перспективы для их развития [Текст] // УГ Москва. – 2012. – № 27.
41. Коджаспиров, А. Ю. Психолого-педагогическая безопасность образовательной среды детских учреждений [Текст] / А. Ю. Коджаспиров, Г. М. Коджаспирова. Издательство «Прспект», 2017. – 460 с.
42. Козак, К. Формирование коллектива организации. Библиотека топ-менеджера [Текст] / Козак Н. – Изд-во ЛитагентРидеро, 2016. – 70 с.
43. Коломинский Я. Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах [Текст] : учебное пособие / Я. Л. Коломинский. – Москва: АСТ, 2010. – 446 с.
44. Конева, Е. В. Психология общения [Текст] : учебное пособие / Е. В. Конева, Е. В. Драпак; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2016. – 204 с.
45. Коротаева, Е. В. Организация взаимодействий в образовательном процессе школы [Текст] / Е. В. Коротаева. – Москва: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. – 192 с.
46. Коротаева, Е. В. Основы педагогики взаимодействий: теория и практика [Текст] : монография / Е. В. Коротаева. — Екатеринбург: Изд. УрГПУ, 2013. – 203 с.
47. Краснопахтова, Л. И. Личность и межличностные отношения в группах и коллективах [Текст] : учебное пособие / Л. И. Краснопахтова. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 92 с.
48. Кричевский, Р. Л. Социальная психология малой группы [Текст] : учебное пособие для вузов / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубровская. – Москва: Аспект Пресс, 2011. – 318 с.

- 49.Крупнова, М. А. Программный подход к урегулированию межличностных отношений и конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования: [сайт]. [2013]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/11/4020> (дата обращения: 26.01.2020).
- 50.Курочкина, И. А. Педагогическая конфликтология [Текст] : учебное пособие / И. А. Курочкина, О. Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. – 229 с.
- 51.Ларионова, И. А. Успеха без сотрудничества не бывает [Текст] : монография / И. А. Ларионова, В. В. Байлук, С. О. Ларионова; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург: Ажур, 2016. – 200 с.
- 52.Липчиу, Н. В. Методология научного исследования [Текст] : учебное пособие / Н. В. Липчиу, К. И. Липчиу. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – 290 с.
- 53.Мещеряков, Б. Г. Большой психологический словарь [Текст] / Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2007. – 632 с.
- 54.Монина, Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) [Текст] / Г. Б. Монина, Е. К. Лютова-Робертс. – Санкт-Петербург: Издательство Речь, 2007. – 224 с.
- 55.Морева, Н. А. Тренинг педагогического общения [Текст] : учеб. пособие для вузов / Н. А. Морева. – Москва: Просвещение, 2003. – 304 с.
- 56.Муравьева, О. И. Стратегии общения в структуре коммуникативной компетентности [Текст] : учебник / О. И. Муравьева. – Томск: Томский государственный университет. – 2003. – 118 с.
- 57.Направления реорганизации образовательных учреждениях в условиях функционирования рыночной экономики [Текст] // УГ Москва. – 2008. – № 17.

- 58.Нерубенко, С. М. Объединение образовательных организаций как часть процесса модернизации профессионального образования [Текст] // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2016. – № 12. – С.65–69.
- 59.Неумоева-Колчеданцева, Е. В. Педагогическое взаимодействие с тренингом социально-психологической компетентности [Текст] : учебное пособие. – 2-е издание, доп. / Е. В. Неумоева-Колчеданцева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт психологии и педагогики. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2017. – 174 с.
- 60.Николаева, Ж. В. Основы теории коммуникации [Текст] : учебно-методическое пособие / Ж. В. Николаева. – Улан-Удэ: ВСГТУ, 2004. – 274 с.
- 61.Никулина, И. В. Педагогическая конфликтология [Текст] : учеб. пособие / И. В. Никулина. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2016. – 72 с.
- 62.Носс, И. Н. Экспериментальная психология [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – Москва: Издательство Юрайт, 2016. – 321 с.
- 63.О государственной программе Челябинской области "Развитие образования в Челябинской области" на 2014 - 2019 годы (с изменениями на 28.12.2017) [Текст] : постановление Правительства Рос. Федерации от 22.10.2013 № 338-П // Председатель прав-ва Челябинской области. – 2017. – № 121-П.
- 64.Образовательные результаты и технологии: что мы меняем в школе? [Текст] : сборник методических материалов V Красноярского педагогического марафона. – Красноярск: КК ИПК ПП РО, 2019. – 155 с.

65. Овчарова, Р. В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом [Текст] / Р.В. Овчарова. – Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. – 187 с.
66. Оганесян, Н. Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса [Текст] : учебно-методическое пособие / Н. Т. Оганесян. – Москва: ФЛИНТА, 2013. – 134 с.
67. Осадчая, Е. А. Особенности копинг-стратегий педагогов [Текст] // Молодой ученый. – 2018. – № 30. – С. 154–157.
68. Остапенко, Р. И. Математические основы психологии [Текст] : учебно-методическое пособие / Р. И. Остапенко. – Воронеж: ВГПУ, 2010. – 76 с.
69. Первитская, А. М. Анализ предпочитаемых копинг-стратегий у педагогов с разным стажем работы [Текст] // Вестник Курганского государственного университета. – Курган: КГУ. – 2013. – №4. – С. 92–95.
70. Реорганизация школ: взгляд с двух сторон [Электронный ресурс] // Экономика: [сайт]. [2018]. URL: <http://www.capitalpost.ru/rjeorganizacija-shkol-vzgljad-s-dvukh-storon/> (дата обращения: 04.02.2020)
71. Реорганизация: за и против [Текст] // УГ Москва. – 2013. – № 30.
72. Рысёв, Н. Ю. Психологическая манипуляция в ряду других стратегий переговоров [Текст] / Н.Ю. Рысёв // Психология, социология и педагогика, 2016. – № 9.
73. Самсоненко, Л. С. Влияние межличностных отношений педагогов на выбор стратегии поведения в конфликте [Текст] / Л. С. Самсоненко // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 2018. – № 3. – С.189–193.

- 74.Свенцицкий, А. Л. Социальная психология [Текст] : учебник для бакалавров / А. Л. Свенцицкий. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 408 с.
- 75.Селюкова, Е. А. Педагогический коллектив и его развитие в процессе глобализации и конвергенции образования [Текст] / Е. А. Селюкова // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 7. – С.91–100.
- 76.Семечкин, Н. И. Психология социальных групп [Текст] : учебное пособие / Н. И. Семечкин. – Москва: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2011. – 287 с.
- 77.Сергеева, А. Д. Особенности субъект-субъектного взаимодействия членов педагогического коллектива [Текст] / А. Д. Сергеева // Молодой ученый. – 2016. – № 1. – С. 756–758.
- 78.Сидоренков, А. В. Социальная психология малых групп [Текст] : учебное пособие / А. В. Сидоренков. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 381 с.
- 79.Сластенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – Москва: Издательский центр "Академия", 2013. – 576 с.
- 80.Стишенок, И. В. Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост [Текст] / И.В. Стишенок. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 114 с.
- 81.Троянская, С. Л. Педагогическая коммуникация: методология, теория и практика [Текст] : учебное пособие / С. Л. Троянская. – Ижевск: УдГУ, 2011. – 148 с.
- 82.Фопель, К. Групповая сплоченность. Психологические игры и упражнения [Текст] / К. Фопель // Все о психологической группе. – Изд-во Генезис, 2011. – 336 с.
- 83.Харчевникова, Е. В. Психологические стратегии разрешения межличностных конфликтов в педагогическом общении [Текст] // Дальневосточный гос.уни-т путей сообщения. – 2014. – С.202–206.

84. Чикер, В. А. 18 программ тренингов [Текст] : руководство для профессионалов / В.А. Чикер. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 368 с.
85. Шульгина, В. А. Образовательные комплексы как механизм эффективного функционирования муниципальной системы образования [Текст] / В. А. Шульгина // Методист. – 2014. – № 10. – С.20–24.
86. Эксакусто, Т. В. Основы психологии малых групп и управления коллективом [Текст] : учебное пособие. / Т. В. Эксакусто; Южный федеральный университет. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 209 с.
87. Энциклопедия менеджмента. Роли и отношения в трудовом коллективе [Электронный ресурс] // Трудовой коллектив: [сайт]. [2016]. URL: <http://www.pragmatist.ru/trudovoj-kollektiv/roli-i-otnosheniya-v-trudovom-kollektive.html> (дата обращения: 18.01.2020).
88. Ясвин, В. А. Организационная культура педагогических коллективов в ситуации объединения образовательных организаций [Текст] // В. А. Ясвин, Е. М. Моргачева. Вестник РГТУ, 2017. – № 4. – С.58–74.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики исследования стратегии межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Методика «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса

Этот тест адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К.Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам, указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин "разрешение конфликтов", в соответствии с которым подразумевается, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работали в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К.Томаса, по меньшей мере двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К.Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение?

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К.Томас считает применимой двумерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

В соответствии с этими двумя основными измерениями К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнования (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденций к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К.Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

Цель: выявление стиля поведения.

Порядок исследования: опросник состоит из 12 суждений о поведении индивида в конфликтной ситуации, которые в различных сочетаниях сгруппированы в 30 пар. Респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Тест возможно использовать в групповом варианте как в сочетании с другими тестами, так и отдельно. Затраты времени - не более 15-20 мин.

Инструкция: «Вашему вниманию предлагается 30 утверждений, касающихся поведения человека в конфликтных ситуациях. Прочтите последовательно каждое из них и выберите то, которое соответствует Вашему представлению о своём поведении в конфликтной ситуации».

Текст опросника

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3. А. Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь успокоить другого и 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 пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
Б. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и 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 определить то, в чем состоят все интересы и вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую я стараюсь избегать занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. А. Я стараюсь не задеть чувства другого.
Б. Я стараюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. А. Обычно я настойчиво стараюсь 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 даю другому возможность остаться при своем мнении, если он тоже 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 спорного вопроса с тем, чтобы решить его окончательно.

20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть 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 позицией и точкой зрения другого человека.
 Б. Я отстаиваю свои желания.
23. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
 Б. Иногда я представляю возможность другим 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 прийти к компромиссу.
25. А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих 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 другого.
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 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 совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Бланк опросника

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Ключ к тесту

1. Избегание — это отсутствие стремления к сотрудничеству, но одновременно с этим нет и стремления к достижению своих целей; участники (или один из них) делают вид, что конфликта вообще нет, игнорируют его (1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23А, 27А, 29Б).
2. Уступчивость - принесение своих интересов в жертву другому, согласие на свой проигрыш ради сохранения хороших отношений (1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А).
3. Компромисс - обмен взаимными частичными уступками. Оба участника частично выигрывают, но и частично вынуждены отказаться от своих целей, что сохраняет напряженность и может привести к возобновлению конфликта (2А,

4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А).

4. Соперничество- стремление добиться своего в ущерб другому и во что бы то ни стало (3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А).
5. Сотрудничество - совместный поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обоих участников (2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б).

Обработка и интерпретация результатов

1. Подсчёт количества баллов, набранных индивидом по каждой шкале.
2. Определение тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Интерпретация шкал опросника

Соперничество заключается в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения. Соперничество оправдано в случаях: явной конструктивности предлагаемого решения; выгоды результата для всей группы, организации, а не для отдельной личности или микрогруппы; важности исхода борьбы для проводящего данную стратегию; отсутствии времени на уговоры оппонента. Соперничество целесообразно в экстремальных и принципиальных ситуациях, при дефиците времени и высокой вероятности опасных последствий.

Компромисс состоит в желании оппонентов завершить конфликт частичными уступками. Он характеризуется отказом от части ранее выдвигавшихся требований, Конфликтность в межличностном взаимодействии готовностью признать претензии другой стороны частично обоснованными, готовностью простить. Компромисс эффективен в случаях: понимания оппонентом, что он и соперник обладают равными возможностями; наличия взаимоисключающих интересов; удовлетворения временным решением; угрозы потерять все. Сегодня компромисс — наиболее часто используемая стратегия завершения конфликтов.

Приспособление, или уступка, рассматривается как вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Принять такую стратегию оппонента вынуждают разные мотивы: осознание своей неправоты, необходимость сохранения хороших отношений с оппонентом, сильная зависимость от него; незначительность проблемы. Кроме того, к такому выходу из конфликта приводит значительный ущерб, полученный в ходе борьбы, угроза еще более серьезных негативных последствий, отсутствие шансов на другой исход, давление третьей стороны.

Уход от решения проблемы, или избегание, является попыткой уйти из конфликта при минимуме затрат. Отличается от аналогичной стратегии поведения в ходе конфликта тем, что оппонент переходит к ней после неудачных попыток реализовать свои интересы с помощью активных стратегий. Собственно, разговор идет не о разрешении, а о затухании конфликта. Уход может быть вполне конструктивной реакцией на затянувшийся конфликт. Избегание применяется при отсутствии сил и времени для решения противоречия, стремлении выиграть время, наличии трудностей в определении линии своего поведения, нежелании решать проблему вообще.

Сотрудничество считается наиболее эффективной стратегией поведения в конфликте. Оно предполагает направленность оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения. Сотрудничество эффективно в ситуациях: сильной взаимозависимости оппонентов; склонности обоих игнорировать различие во власти; важности решения для обеих сторон; непредубежденности участников. Сочетание стратегий определяет, каким способом разрешится противоречие, лежащее в основе конфликта.

Методика «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО) С.В. Духновского

Назначение методики – определение характеристик дисгармонии межличностных отношений с помощью самооценок обследуемого. Предмет данной методики: напряженность, отчужденность, конфликтность и агрессивность в отношениях между людьми, выступающие индикаторами их дисгармоничного взаимодействия.

Инструкция. Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики отношений, состояний и чувств, возникающих при взаимодействии с другими людьми. Пожалуйста, вспомните о своих чувствах и переживаниях в ситуациях общения со значимым для Вас человеком. Каким именно человеком, обсудите с психологом и получите у него дополнительное разъяснение. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны Вашим отношениям с этим человеком, имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени.

Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более, чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью

Текст опросника «СОМО»

- 1 Обычно я стараюсь не создавать слишком близких отношений с людьми.
- 2 Я всегда стремлюсь доказать свою правоту.
- 3 Если я не одобряю поведение другого человека, то даю ему это почувствовать.
- 4 Бывает, я чувствую, что в отношениях «что-то не так».
- 5 Я старюсь сохранять дистанцию в отношениях с людьми.
- 6 Я всегда отстаиваю свою точку зрения.
- 7 Я часто бываю не согласен с людьми.
- 8 Отношения с другими людьми часто беспокоят меня.
- 9 Я чувствую неискренность других людей в отношениях со мной.
- 10 Бывает, я чувствую неприязнь к себе со стороны других людей.
- 11 Бывает, мне кажется, что отношения зашли в тупик.
- 12 Я не ищу близости с другими людьми.
- 13 Чувствую, что в отношениях каждый преследует свои цели.
- 14 Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
- 15 Меня устраивают формальные отношения с другими людьми.
- 16 Я не чувствую согласия в отношениях с людьми.
- 17 Я не могу удержаться от спора, если люди не соглашаются со мной.
- 18 Бывает, у меня возникают противоречия, приводящие к ссорам с людьми.
- 19 В отношениях с людьми у меня возникает чувство, что меня обманывают или могут обмануть.
- 20 Мне трудно идти на уступки другому человеку.
- 21 Иногда я чувствую грубость по отношению ко мне.
- 22 Я часто испытываю чувство неудовлетворенности отношениями.
- 23 Я не слишком откровенен в отношениях с другими людьми.
- 24 У меня бывают разногласия с другими людьми.
- 25 Я чувствую, что в отношениях каждый старается задеть «слабые места» друг друга.
- 26 В отношениях возникают ситуации недопонимания друг друга.

- 27 У меня бывают ситуации, когда я чувствую себя одиноко.
 28 Я чувствую противостояние в отношениях с другими людьми.
 29 Иногда люди раздражают меня своим присутствием.
 30 У меня появляется желание прекратить отношения.
 31 Я сомневаюсь в искренности других людей в отношениях со мной.
 32 Мне трудно идти на компромисс в отношениях с другими людьми.
 33 Я бываю грубоват в отношениях с людьми.
 34 Я стараюсь не проявлять свои чувства в отношениях с людьми.
 35 Мысль о предстоящей встрече вызывает у меня внутреннее напряжение.
 36 Я чувствую «недосказанность» в отношениях с людьми.
 37 Я стараюсь не обсуждать свои проблемы с другими людьми.
 38 У меня возникает чувство, что отношения могут прекратиться в любую минуту.
 39 Я чувствую, что люди не понимают или не хотят понимать меня.
 40 В отношениях с людьми у меня возникают вопросы: «почему так происходит?», «зачем все это?».

Обработка результатов заключается в суммировании баллов по пунктам, входящим в соответствующую шкалу (см. ключи к опроснику «СОМО»). Затем сырые баллы переводятся в шкальные оценки (шкала стенов) по нормативным таблицам, соответствующим полу обследуемого. Стеновые значения по каждой шкале суммируются и образуют итоговый балл – «Индекс дисгармоничности отношений». Полученные значения переводятся в шкалу вторичных стенов.

Ключи к опроснику СОМО

Шкалы опросника	Номера утверждений
Напряженность отношений (Н) (в шкале 11 пунктов)	4, 8, 11, 19, 22, 26, 30, 35, 36, 38, 40
Отчужденность в отношениях (О) (в шкале 11 пунктов)	1, 5, 9, 12, 15, 23, 27, 31, 34, 37, 39
Конфликтность в отношениях (К) (в шкале 9 пунктов)	2, 6, 13, 16, 18, 20, 24, 28, 32
Агрессия в отношениях (А) (в шкале 9 пунктов)	3, 7, 10, 14, 17, 21, 25, 29, 33

Таблицы перевода сырых баллов в стандартные (стены) для мужской выборки (n=383)

Нормативная таблица для шкал опросника СОМО

Шкалы	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Н	≤ 17	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	60-65	≥ 66
О	≤ 18	19-24	25-30	31-36	37-42	43-48	49-54	55-60	61-66	≥ 67
К	≤ 15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	≥ 56
А	≤ 16	17-21	22-26	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	52-56	≥ 57
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблицы перевода сырых баллов в стандартные (стены) для женской выборки (n=516)

Нормативная таблица для шкал опросника СОМО

Шкалы	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Н	≤ 16	17-22	23-28	29-34	35-40	41-46	47-52	53-48	59-64	≥ 65
О	≤ 20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	≥ 61

К	≤ 13	14-18	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	≥ 54
А	≤ 14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥ 55
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Нормативная таблица для итогового балла опросника СОМО
(n=899, 383 мужчины и 516 женщин)**

Вторичные стены									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
≤ 10	11-13	14-16	17-19	20-22	23-25	26-28	29-31	32-34	≥ 35

Интерпретация шкал опросника

Низкие значения по каждой шкале — это оценки от 1 до 3 стенов.

Средние значения — оценки от 4 до 7 стенов.

Высокие значения — от 8 до 10 стенов

Интерпретация итогового балла

Высокие значения говорят о наличии дисгармонии в межличностных отношениях. Это отсутствие единства, согласия с другими людьми, ослабление позитивных эмоциональных связей, преобладание удаляющих чувств (одиночество, неприязнь, злость, вина, раскаяние, зависть, стыд, обида) над сближающими чувствами.

Средние значения свидетельствуют о достаточной гармонии в отношениях. Отношения носят стабильный характер, предполагающий длительное сохранение взаимодействия в паре (группе), вызывающее положительные чувства, эмоциональный комфорт у партнеров (или группе). Имеется стремление учитывать индивидуальные особенности друг друга. Отношения носят открытый, естественный характер.

Низкие значения – возможно чрезмерно выражены сближающие чувства, такие как единство, общность между людьми, дружелюбие, добросердечие, признательность, уважение, любовь, что также говорит о дисгармонии в отношениях. Низкие значения могут свидетельствовать и о том, что человек не замечает наличия трудностей, проблем в отношениях (не желает признавать их), либо о неискренности в ответах.

Напряженность межличностных отношений.

Высокие значения по шкале означают излишнюю сосредоточенность, поглощенность мыслями об отношениях, повышенную озабоченность отношениями, которые являются неустойчивыми, доставляющими беспокойство и дискомфорт. Напряженность в отношениях может сопровождаться чувством смятения, эмоциональной неустойчивостью, повышенной утомляемостью, гнетущими чувствами. При крайне высоких значениях человек дистанцируется от других людей, может проявлять резкость и грубость по отношению к другим людям.

Средние значения – умеренно выраженная напряженность, необходимая для поддержания интенсивности отношений. Человек чувствует субъективное эмоциональное благополучие, комфорт в отношениях. Серьезные (неразрешимые) трудности и проблемы в отношениях отсутствуют либо успешно разрешаются. Человек удовлетворен тем, как складываются его отношения с другими людьми.

Низкие значения – можно сказать, что человек не задумывается о том, как складываются его отношения. Возможно, он не замечает действительного отношения к нему других людей. Низкие значения могут свидетельствовать о большом количестве социальных контактов, не обладающих достаточной глубиной и значимостью, отношения носят преимущественно поверхностный характер.

Отчужденность между субъектами отношений.

Высокие значения – выражено стремление дистанцироваться от других людей. В отношениях имеет место отсутствие доверия, понимания, близости. Отношения не вызывают чувство комфорта. Возможно проявление осторожности в установлении близких отношений и выборе лиц, с которыми создают более глубокие эмоциональные

отношения. При крайних значениях возможно наличие переживания одиночества, изолированности, несмотря на то, что человек находится среди других людей.

Средние значения предполагают, что человек чувствует себя хорошо среди людей, проявляет стремление устанавливать близкие чувственные, доверительные отношения с другими людьми. Человек чувствует, что его понимают или стараются понять. Наличие симпатии и притяжения к другому человеку (группе), принимаются во внимание их предубеждения и слабости. Чем больше притяжения испытывает человек, тем более он склонен к снисходительности, к большому согласию и согласованности в деятельности. Нет чувства одиночества и изолированности от других людей.

Низкие значения – возможна демонстрация зависимости, конформности с целью избежать одиночества и «ненужности». Возможно стремление подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

Конфликтность в отношениях.

Высокие значения – это наличие противоречий, противостояния, противоборства между людьми. Чувство, что в отношениях каждый ориентируется на свои интересы, стремится навязать предпочтительное для себя решение, открыто борется за реализацию своих интересов. Возможно наличие установки, что «жизнь – борьба против всех».

Средние значения – это либо отсутствие противостояния, неразрешимых противоречий между субъектами отношений, либо возникающие трудности и противоречия конструктивно разрешаются. Человек ориентирован на совместный поиск решения, удовлетворяющий интересы всех сторон.

Низкие значения – компромиссное поведение, несдержанность в излиянии дружелюбия, нерешительность. Избегание конфронтации между людьми – возможно из страха быть отвергнутым.

Агрессия в отношениях.

Высокие значения – тенденция (стремление) подчинить себе других, доминировать над ними, эксплуатировать их. Стремление обрести контроль, власть над другими людьми. Возможно проявление резкости, грубости в отношениях (как в вербальной, так и в невербальной форме), косвенной агрессии.

Средние значения – в отношениях выражено стремление занять позицию «на равных». Людям свойственна тактичность и дружелюбие, сотрудничество, искренность и непосредственность в отношениях. Проявление ярости, неприязни и зависти, негативная критика и раздражение по отношению к людям отсутствует.

Низкие значения – демонстрация мягкосердечия, альтруизма, гиперсоциальности. Возможно, агрессивные намерения тщательно скрываются или контролируются.

Методика копинг-стратегий Дж. Амирхана

Методика разработана Д. Амирханом и предназначена для диагностики доминирующих копинг-стратегий личности. Дж. Амирхан на основе факторного анализа разнообразных копинг-ответов на стресс разработал «Индикатор копинг-стратегий». Он выделил 3 группы копинг-стратегий: разрешения проблем, поиска социальной поддержки и избегания «Индикатор копинг-стратегий» можно считать одним из наиболее удачных инструментов исследования базисных стратегий поведения человека. Идея этого опросника заключается в том, что все поведенческие стратегии, которые формируются у человека в процессе жизни, можно подразделить на три большие группы:

Стратегия разрешения проблем — это активная поведенческая стратегия, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы.

Стратегия поиска социальной поддержки — это активная поведенческая стратегия, при которой человек для эффективного разрешения проблемы обращается

за помощью и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям, значимым другим.

Стратегия избегания— это поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения проблем. Человек может использовать пассивные способы избегания, например, уход в болезнь или употребление алкоголя, наркотиков, может совсем «уйти от решения проблем», использовав активный способ избегания - суицид. Стратегия избегания — одна из ведущих поведенческих стратегий при формировании дезадаптивного, псевдосовладающего поведения. Она направлена на преодоление или снижение дистресса человеком, который находится на более низком уровне развития. Использование этой стратегии обусловлено недостаточностью развития личностно-средовых копинг-ресурсов и навыков активного разрешения проблем. Однако она может носить адекватный либо неадекватный характер в зависимости от конкретной стрессовой ситуации, возраста и состояния ресурсной системы личности.

Наиболее эффективным является использование всех трех поведенческих стратегий, в зависимости от ситуации. В некоторых случаях человек может самостоятельно справиться с возникшими трудностями, в других ему требуется поддержка окружающих, в третьих он просто может избежать столкновения с проблемной ситуацией, заранее подумав о ее негативных последствиях.

Процедура проведения

Инструкция: на бланке вопросов представлено несколько возможных путей преодоления проблем, неприятностей. Ознакомившись с утверждениями, Вы сможете определить, какие из предложенных вариантов обычно Вами используются. Попытайтесь вспомнить об одной из серьезных проблем, с которой Вы столкнулись за последний год и которая заставила вас изрядно беспокоиться. Опишите эту проблему в нескольких словах. Теперь, читая приведенные ниже утверждения, выберите один из трех наиболее приемлемых вариантов ответов для каждого утверждения.

Полностью согласен.

Согласен.

Не согласен.

1. Позволяю себе поделиться переживанием с другом.
2. Стараюсь сделать все так, чтобы иметь возможность наилучшим образом решить проблему.
3. Осуществляю поиск всех возможных решений, прежде чем что-либо предпринять.
4. Пытаюсь отвлечься от проблемы.
5. Принимаю сочувствие и понимание кого-либо.
6. Делаю все возможное, чтобы не дать окружающим возможность увидеть, что мои дела плохи.
7. Обсуждаю ситуацию с людьми, так как обсуждение помогает мне чувствовать себя лучше.
8. Ставлю для себя ряд целей, позволяющих постепенно справиться с ситуацией.
9. Очень тщательно взвешиваю возможности выбора.
10. Мечтаю, фантазирую о лучших временах.
11. Пытаюсь различными способами разрешить проблему, пока не найду наиболее подходящий.
12. Доверяю свои страхи родственнику или другу.
13. Больше времени, чем обычно, провожу один.
14. Рассказываю людям о ситуации, так как только ее обсуждение помогает мне прийти к ее разрешению.
15. Думаю о том, что нужно сделать для того, чтобы исправить положение.
16. Сосредоточиваюсь полностью на решении проблемы.
17. Обдумываю про себя план действий.

18. Смотрю телевизор дольше, чем обычно.
19. Иду к кому-нибудь (другу или специалисту), чтобы он мне помог чувствовать себя лучше.
20. Проявляю упорство и борюсь за то, что мне нужно в этой ситуации.
21. Избегаю общения с людьми.
22. Переключаюсь на хобби или занимаюсь спортом, чтобы избежать проблемы.
23. Иду к другу, чтобы он помог мне лучше осознать проблему.
24. Иду к другу за советом – как исправить ситуацию.
25. Принимаю сочувствие, взаимное понимание друзей, у которых та же проблема.
26. Сплю больше обычного.
27. Фантазирую о том, что все могло быть иначе.
28. Представляю себя героем книг или кино.
29. Пытаюсь решить проблему.
30. Хочу, чтобы люди оставили меня одного.
31. Принимаю помощь от друга или родственника.
32. Ищу успокоение у тех, кто знает меня лучше.
33. Пытаюсь тщательно планировать свои действия, а не действовать импульсивно.

Обработка и интерпретация результатов теста

Шкала «разрешение проблем» – ответы «Да» по пунктам: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 30.

Шкала «поиск социальной поддержки» – ответы «Да» по пунктам: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Шкала «избегание проблем» – ответы «Да» по пунктам: 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30.

Баллы начисляются по следующей схеме:

Ответ “Полностью согласен” оценивается в 3 балла.

Ответ “Согласен” в 2 балла.

Ответ “Не согласен” в 1 балл.

Ответы испытуемого сопоставляются с ключом. Для получения общего балла по соответствующей стратегии подсчитывается сумма баллов по всем 11 пунктам, относящимся к этой стратегии. Минимальная оценка по каждой шкале - 11 баллов, максимальная - 33 балла.

Нормы для оценки результатов теста:

Уровень	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание проблем
Очень низкий	≥ 16	≥ 13	≥ 15
Низкий	17-21	14-18	16-23
Средний	22-30	19-28	24-26
Высокий	≥ 31	≥ 29	≥ 27

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования стратегий межличностных отношений педагогов
в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
(констатирующий эксперимент)

Таблица 2 – Результаты исследования по опроснику К. Томаса “Стратегии поведения в конфликтной ситуации”

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1	5	7	10	1	7
2	1	6	10	7	6
3	1	6	8	7	8
4	0	7	6	7	10
5	0	7	9	7	7
6	0	5	7	9	9
7	3	5	9	4	9
8	5	8	7	4	6
9	2	5	9	9	5
10	0	5	7	9	9
11	0	6	6	8	10
12	2	5	8	7	8
13	1	6	8	8	7
14	3	4	10	9	4
15	6	8	10	2	4
16	8	2	2	5	0
17	0	9	7	6	8
18	7	6	7	4	6
19	3	6	8	7	5
20	8	4	5	4	3
21	4	4	9	7	6
22	9	3	3	0	0
23	4	4	5	9	8
Степень выраженности стратегий конфликтного поведения	Ярко выражено 3 чел. (13,0%) Умеренно выражено 4 чел. (17,4%) Слабо выражено 16 чел. (69,6%)	Ярко выражено 3 чел. (13,0%) Умеренно выражено 14 чел. (61,0%) Слабо выражено 6 чел. (26,0%)	Ярко выражено 12 чел. (52,2%) Умеренно выражено 9 чел. (39,1%) Слабо выражено 2 чел. (8,7%)	Ярко выражено 7 чел. (30,4%) Умеренно выражено 9 чел. (39,1%) Слабо выражено 7 чел. (30,4%)	Ярко выражено 9 чел. (39,1%) Умеренно выражено 9 чел. (39,1%) Слабо выражено 5 чел. (21,7%)

Таблица 3 – Результаты исследования по методике С.В. Духновского «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО)

№ п/п	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия
1	9	9	4	4
2	7	8	8	7
3	2	3	4	3
4	6	6	7	7
5	5	8	5	4
6	7	4	3	7
7	8	8	3	3
8	10	9	7	8
9	8	8	7	8
10	5	8	4	2
11	8	6	3	3
12	7	6	3	2
13	9	9	9	9
14	5	6	5	4
15	9	5	2	3
16	5	5	8	8
17	6	3	3	5
18	4	5	2	6
19	2	1	3	3
20	5	4	2	6
21	5	5	5	3
22	6	1	4	8
23	10	9	7	8
Общая сумма	148	137	108	121
Высокие значения	8 чел. (34,8%)	9 чел. (39,2%)	3 чел. (13,1%)	6 чел. (26,1%)
Средние значения	13 чел. (56,5%)	10 чел. (43,5%)	11 чел. (47,8%)	9 чел. (39,1%)
Низкие значения	2 чел. (8,7%)	4 чел. (17,3%)	9 чел. (39,1%)	8 чел. (34,8%)

Таблица 4 – Результаты исследования по методике Дж. Амирхана “Индикатор копинг-стратегии”

№ п/п	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание проблем
1	21	15	24
2	24	15	16
3	24	19	18
4	20	20	26
5	29	29	17
6	31	16	23
7	23	18	22
8	23	29	26
9	26	19	17
10	23	27	15
11	25	20	17
12	27	26	21
13	31	29	20
14	21	16	24
15	30	25	15
16	27	20	17
17	22	22	13
18	19	30	26
19	26	21	15
20	27	24	17
21	26	20	22
22	27	20	13
23	26	20	14
Степень выраженности стратегии			
Высокие значения	2 чел. (8,7%)	4 чел. (17,3%)	0 чел.
Средние значения	17 чел. (74%)	14 чел. (61%)	5 чел. (21,7%)
Низкие значения	4 чел. (17,3%)	5 чел. (21,7%)	12 чел. (52,2%)
Очень низкие значения	0 чел.	0 чел.	6 чел. (26,1%)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Программа направлена на сплочение вновь образовавшегося педагогического коллектива, развитие коммуникативных навыков, доброжелательного отношения друг к другу, умение понимать друг друга, рефлексии, формированию навыков конструктивного взаимодействия.

Программа занятий разработана на основе рекомендаций таких авторов, как: Т.Л. Бука, Е.К. Лютова-Робертс, М.Л. Митрофанова, Г.Б. Моница, Н.А. Морева, И.В. Стишенко, К.Фопель, В.А. Чикер и др.

Цель программы – формирование конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.

Задачи программы:

1. Создать условия для доброжелательного доверительного общения друг с другом, взаимопомощи, эмоциональной поддержки в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
2. Сплочение коллектива, формирование взаимного доверия.
3. Развитие навыка понимания коллег, себя, а также взаимоотношения между коллегами.
4. Развитие умения работать в команде.
5. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе.
6. Формирование навыков конструктивного взаимодействия.
7. Формирование навыков рефлексии, самоанализа и самораскрытия.

Форма работы: групповая.

Структура программы:

Занятие 1. Знакомство, принятие правил.

Цель упражнений: формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов; создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

1. Упражнение «Имя как аббревиатура»

Цель: познакомить участников группы

Продолжительность: 10 минут

Инструкция: Участникам предлагается записать на листочке тот вариант своего имени, который они считают наиболее приемлемым для общения в данном кругу, а затем “расшифровать” имя, восприняв его как аббревиатуру, называя при этом присущие себе характеристики. Если участник называет себя по имени отчеству, “расшифровать” достаточно только имя.

Например: ИРИНА.

И – искренняя,

Р – решительная,

И – инициативная,

Н – независимая,

А – альтруистка.

Затем участникам предлагается назвать свое имя, а также его “расшифровку”.

2. Упражнение «Поменяйтесь местами, кто...»

Цель: познакомить, улучшить взаимодействие участников группы

Продолжительность: 10-15 минут

Инструкция: Для того чтобы выполнить следующее упражнение, необходимо разбиться на подгруппы. Это можно сделать с помощью игры “Поменяйтесь местами”. Эта игра позволит немного подвигаться, поднять настроение, а также узнать друг о друге

дополнительную информацию. Убирается один стул, и водящий, стараясь занять освободившееся место, предлагает поменяться местами тем, кто: носит брюки, любит яблоки, умеет играть на гитаре и т.п.

Когда правила игры становятся понятны, условия перемены мест усложняются. Теперь вопросы должны касаться особенностей профессиональной деятельности участников, образования, специфики работы с детьми, мотивов участия в тренинге и многого другого.

Например, меняются местами те, кто:

- работает всю жизнь в одном учреждении;
- работает в настоящее время по новой программе;
- любит свою работу;
- работает педагогом уже больше 10 лет;
- мечтал быть педагогом с детства и т.д.

После подвижного упражнения можно спросить желающих, во-первых, кто, что и о ком запомнил, а во-вторых, кто хотел бы, чтобы рассказали другие, что о нем запомнили. Таким образом, участники меняются местами, а затем четверо сидящих рядом становятся членами одной малой группы.

3. Упражнение «Друг к дружке»

Цель: снять мышечное напряжение участников группы

Продолжительность: 10-15 минут

Инструкция: Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Встаньте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку. А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке!» вы должны поменять партнера. - Правая рука к правой руке! - Нос к носу! - Спина к спине! - Друг к дружке. - Носок к носку! - Живот к животу! - Лоб ко лбу! - Друг к дружке. - Бок к боку! - Колено к колену! - Мизинец к мизинцу! - Друг к дружке. - Бедро к бедру! - Ухо к уху! - Пятка к пятке! - Друг к дружке. - Затылок к затылку! - Локоть к локтю! - Кулак к кулаку! - Друг к дружке. Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

4. Рефлексия «Солнышко»

Инструкция: Нарисуйте солнышко с лучиками и на любых лучиках напишите свои положительные качества. Зачитайте их.

Обсуждение: Вот видите, сколько в Вас положительных качеств! Есть за что себя похвалить и любить! Делайте это чаще!

Занятие 2. Пойми меня

Цель: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

1. Упражнение «Перекинь мяч»

Цели: вербальное и невербальное общение, сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Продолжительность: 10 минут

Инструкция: Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого. Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Упражнение повторяется 3–4 раза, ведущий просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника,

ведущий просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

Психологический смысл упражнения. Демонстрация того, как проблема может быть решена более эффективно с помощью нетривиального подхода к ней и как этому препятствуют стереотипы («перекинуть – значит подбросить вверх, а потом поймать»). Сплочение группы, обучение координации совместных действий.

Вопросы для обсуждения:

1. Что мешало сразу же увидеть быстрый способ выполнения задания, какой стереотип при этом активизировался?
2. Кому первому пришла мысль перебрасывать мяч, не подкидывая, а роняя его, и что подтолкнуло к этой идее?
3. Какие ситуации, когда стереотипное видение мешало разглядеть простой и нетривиальный способ решения проблемы, встречались в жизненном опыте участников и как удавалось преодолеть эти ограничения?

2. Упражнение «Найди пару»

Цель: сплочение участников группы

Продолжительность: 15 минут

Инструкция: Участники садятся в круг. «Я раздаю вам карточки, на которых написано название животного. Названия повторяются на двух карточках. К примеру, если вам достанется карточка, на которой будет написано «слон», знайте, что у кого-то есть карточка, на которой также написано «слон». Психолог раздает карточки (если в группе нечетное количество участников, ведущий тоже принимает участие в упражнении). «Прочитайте, пожалуйста, что написано на вашей карточке. Сделайте это так, чтобы надпись видели только вы. Теперь карточку можно убрать. Задача каждого – найти свою пару. При этом можно пользоваться любыми выразительными средствами, нельзя ничего говорить и издавать характерные звуки «вашего животного». Другими словами, все, что мы будем делать, мы будем делать молча. Когда вы найдете свою пару, останьтесь рядом, но продолжайте молчать, не переговаривайтесь. Только когда все пары будут образованы, мы проверим, что у нас получилось». После того как все участники группы нашли свою пару, тренер спрашивает по очереди у каждой пары: «Кто вы?». После завершения упражнения можно предложить поделиться впечатлениями, рассказать о том, как участники находили свою пару

3. Упражнение «Ромашка»

Цель: ознакомление с вербальными и невербальными средствами установления контакта. Апробирование их в безопасных условиях, проверка своих возможностей установления контакта в различных ситуациях

Продолжительность: 20 минут

Инструкция: "Ставим 5 – 6 стульев в центре и 5 – 6 стульев во внешнем круге – "лепестки". Участники рассаживаются по стульям.

Задание 1 – смотреть в глаза другу, не отводить глаз в течение минуты. Затем участники-"лепестки" меняются местами.

Задание 2 – участники говорят друг другу: "что я вижу в тебе? (одежду, прическу, улыбку и т. п.). "Лепестки" меняются местами.

Задание 3 – участники попарно пытаются догадаться и рассказать друг другу: "каким ты был в детстве?" и ответить, насколько верна догадка. "Лепестки" меняются местами.

Задание 4 – участники попарно пытаются ответить "что между нами общего?"

Задание 5 – участники пытаются определить "чем мы отличаемся друг от друга: в интересах, характере, поведении и т. п."

4. Рефлексия.

1. Что помогало понимать и передавать ощущение?
2. Что чувствовали, работая в команде?
3. Что мешало выполнять упражнение, с какими трудностями столкнулись?

Занятие 3. Мы – команда

Цель: нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними, формирование доверительных отношений в группе, создание работоспособности в группе, умение работать в команде.

1. Мини-лекция «Формирование команды».

2. Упражнение «Мы с тобой похожи тем, что...»

Цель: нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними.

Инструкция: Участники выстраиваются в два круга – внутренний и внешний. Число участников в обоих кругах должно быть одинаковым. Участники внешнего круга говорят своим партнёрам фразу, начинающуюся со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...» (например, живём в одном городе, люби ходить в театр и т. д.). Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» (например, цветом глаз, длиной волос т.д.).

Затем по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются, меняя партнёра. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга.

По окончании проводится обсуждение, обращается внимание на то, что было легко и что было трудно делать, какие были открытия. В итоге делается вывод о том, что все мы, в сущности, похожи и в то же время разные, но мы имеем право на эти отличия, и никто не может нас заставить быть другими.

3. Упражнение «Живые кнопки»

Цель: это сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия. **Инструкция:** Участники образуют пары. Кто садится на стулья – они кнопки, а вторые за спиной. Ведущий задает несложные вопросы, а пары отвечают на них. Но дело все в том, что право дать ответ пара получает только тогда, когда она первая нажмет на «кнопочку» - голову (или плечи) своего партнера, а тот не издаст характерный звук – «пик» или «дзынь». Отвечает та пара, которая "прозвенела" первой.

- Сколько лет нашей школе?
- Какой номер у кабинета математики?
- За что ученика выгоняют из класса? (За дверь.)
- Что можно приготовить, но нельзя съесть? (Уроки)
- От себя или на себя открывается дверь кабинета учительской?
- Это не только перерыв в работе Государственной Думы, но и перерыв в учебных занятиях в течение учебного года. Что это? (Каникулы.)
- Сколько окон в коридоре на 2 этаже?
- Что на уроках еле-еле ползёт, а на переменах летит стрелой? (Время.)
- Какой месяц короче других? (Май)
- Сколько ступенек от первого этажа до второго?
- Сколько месяцев в году имеют 28 дней? (Все)
- Три месяца счастья для педагогов. (Каникулы.)
- Клуб знакомств для родителей и учителей. (Родительское собрание.)
- Сигнал к началу и окончанию мучений. (Звонок.)
- Что легче: килограмм ваты или килограмм железа? (Одинаково по килограмму)?
- На березе росло 90 яблок. Подул сильный ветер, 10 яблок упало. Сколько осталось? (На березе яблоки не растут.)

4. Упражнение «Вавилонская башня»

Цель: сплочение группы, умение работать в команде

Ресурсы: цветные маркеры, ватман, индивидуальные задания.

Инструкция: Каждому члену команды дается индивидуальное задание. Его задача молча нарисовать то, что ему выпало. Между собой участники тоже не разговаривают. Все участники группы рисуют одновременно. Для удобства проведения игры лучше, чтобы лист бумаги был прикреплен к стене, а количество участников не превышало 5 человек. Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню.

Психологический смысл упражнения: В ходе упражнения участники учатся координировать свои действия, взаимодействовать в команде. Развиваются навыки невербального общения.

Обсуждение: Трудно ли было выполнять задание? Что показалось наиболее трудным?

Успешно ли было взаимодействие в группах? Почему?

Нарисованная башня должна иметь 10 этажей

Вся башня имеет коричневый контур

Над башней развивается «синий флаг»

В башне всего 6 «окон»

Вдалеке от башни светит солнце

Возле башни растут два дерева и пять кустов

Над башней летают восемь птиц

Возле башни находится собачья будка

Над башней расположились три тучки, из которых идет дождь

Около башни сидит кошка

Башня окружена рвом с водой

С крыши башни свисает веревочная лестница

5. Рефлексия «Семь свечей».

Цель: техника релаксации, сочетающая концентрацию на воображаемом объекте и дыхательное упражнение. Выполняется в положении сидя (стулья расставлены кругом). Звучит тихая спокойная инструментальная музыка. Комментируется психологом. Сядьте удобно, закройте глаза, расслабьтесь. Вам спокойно, удобно и комфортно... Вы дышите глубоко и ровно. Представьте себе, что на расстоянии примерно метра от вас стоят семь горящих свечей... Сделайте медленный, максимально глубокий вдох. А теперь вообразите, что вам нужно задуть одну из этих свечей. Как можно сильнее подуйте в ее направлении, полностью выдохнув воздух. Пламя начинает дрожать, свеча гаснет... Вы вновь делаете медленный глубокий вдох, а потом задуваете следующую свечу. И так семь... По окончании следует обсудить с участниками, как менялось их состояние по мере выполнения этого упражнения. Где в реальных жизненных ситуациях может быть владение такой техникой

Занятие 4. Установление рабочей атмосферы.

Цель: формирование психологического климата, настрой на успех, повышение коммуникативных навыков педагогов

1. Упражнение «Хорошее настроение»

Упражнение «Хорошее настроение»

Цель упражнения: выражение настроения

Инструкция: На листе формата А – 4 изобразить свое хорошее настроение.

Устроим выставку наших настроений, подарим соседу только хорошее настроение, сопровождая подарок такими словами: «Я дарю тебе мое хорошее настроение... », а дальше пусть будет ваше ласковое слово, обращение, которое обычно адресуется вашим близким и любимым.

Анализ упражнения:

1. Что понравилось вам в данном упражнении?

2. Какие эмоции вы испытывали при дарении и получении «настроения» в виде рисунка?

2. Упражнение «Радуга»

Цель упражнения: сплочение коллектива

Инструкция: Участники тренинга встают в круг, берутся за руки. Ведущий: «Представьте, что после летнего дождя в небе появилась радуга. Представьте, все цвета радуги: красный, оранжевый, желтый, зеленый, голубой, синий, фиолетовый – каждый цвет по-своему прекрасен, очень ярко. ... Но вместе, объединившись, цвета создают такое чудесное явление природы как радуга. Каждый из нас так же индивидуален как любой из цветов радуги. И мы с вами, взявшись за руки, становимся еще прекраснее, чудеснее как сама Радуга. Объединяясь в единое целое, мы становимся лучше, сильнее. и т. д. ».

Анализ упражнения:

1. Расскажите о своих ощущениях после упражнения?
2. Смогли ли вы почувствовать себя частью одного целого?

3. Упражнение «Цветок»

Цель игры: помочь участникам пережить чувства взаимной поддержки и доверия, взаимопонимания на глубинном уровне.

Инструкция: Участники делятся на пары, один из них представляет себя бутоном. Он описывает свой цвет, форму, почву на которой растет.

Второй – представляет себя героем, оказывающему поддержку бутону.

Он подходит к сидящему, сгруппировавшись, бутону со стороны спины, нежно обхватывает его своими руками, и начинает укачивать, напевает песню, говорит нежные, ласковые слова и т. д.

Бутон набирает силу и «распускается». Затем партнеры меняются местами.

Анализ упражнения:

1. Расскажите о своих ощущениях после упражнения?
2. С какими трудностями вы столкнулись?

4. Рефлексия «Чему я научилась».

Цель: рефлексия (обратная связь)

Задание: дописать неоконченные предложения

- Я научилась... .
- Мне понравилось... .
- Я узнала, что... .
- Я была удивлена тем, что... .
- Я была разочарована тем, что... .
- Самым важным для меня было... .

Обсуждение по кругу

Ритуал прощания

Цель: поделится своим хорошим настроением, своим теплом и добротой с окружающими.

Участники тренинга представляют себя лучами солнца. Встают в круг, и, вытянув руки, каждый из участников кладет свои руки поверх рук других участников. И так образуется солнце. Все тепло, свет и доброта коллектива сливается в одно целое.

Участники тренинга прощаются.

Занятие 5. Обратная связь.

Цель: развитие умения установить контакты с различными людьми для продуктивного общения, отработка навыка обратной связи.

1. Упражнение «Я тебя понимаю»

Цель упражнения: сформировать умения давать обратную связь, выработать навыки прочтения состояния другого по невербальным признакам.

Инструкция: Ведущий дает возможность каждому участнику выбрать себе партнера. Участники в течение 3-4 мин. в устной форме описывают состояние друг друга: настроение, чувства, желания в данный момент. Тот, чье состояние описывает партнер, должен или подтвердить правильность предположений, или опровергнуть их. Работа может происходить как в парах, так и в общем круге.

2. Упражнение «Совместное рисование»

Цель: развитие умения давать и получать обратную связь в общении.

Материалы: бумага и ручки для работы в паре.

Инструкция: Участники разбиваются на пары. Ведущий дает задание нарисовать общий рисунок, держа ручку вдвоем, при этом участники могут обсуждать свой рисунок.

Далее рисунки выставляются для всеобщей оценки. Каждый участник выходит и отмечает понравившийся ему рисунок знаком «+». Участники аплодируют победителям.

Затем все пары рисуют второй рисунок, молча, не договариваясь о том, что должно получиться.

Также рисунки выставляются для всеобщей оценки. Определяются победители, которых награждают аплодисментами.

Контрольные вопросы для обсуждения:

- что чувствовали во время работы в паре?
- удалось ли достичь общего результата?
- что помогало или мешало вам?
- как будете использовать данный навык в ситуации профессионального взаимодействия?

3. Упражнение «Контакты»

Цель: развитие умения установить контакты с различными людьми для продуктивного общения, отработка навыка обратной связи.

Инструкция: Участники разбиваются на первый-второй и образуют два круга: внутренний и внешний. Участники, попарно устанавливая контакт друг с другом. Время на установления контакта, приветствие, проведение беседы и прощание 2-3 минуты.

Далее участники по сигналу ведущего, смещаются на одного человека вправо, тем самым образуя новую пару и так же устанавливая контакт. Примерные варианты ролевых ситуаций:

1. Перед вами человек, которого вы хорошо знаете, но довольно долго не видели. вы рады этой случайной встрече.
2. Перед вами человек, которого вы видите в первый раз, но вам он очень понравился и вызвал желание познакомиться. Некоторое время вы раздумываете, а затем обращаетесь к нему.
3. Вас сильно толкнули в автобусе. Оглянувшись, вы увидели пожилого человека.
4. Вы узнали, что один из ваших сотрудников дурно отозвался о вас в праздничной компании. Необходимо поговорить с ним. Конечно, это не очень приятный разговор, но лучше сразу все выяснить, чем строить догадки и переживать. Представился случай: вы одни, никого рядом нет.

При необходимости, ориентируясь на свою группу участников ведущий может изменить или дополнить варианты ситуаций.

Контрольные вопросы для обсуждения:

- какие чувства испытывали при нахождении в разных ролях?
- в каких ситуациях легче было вступить в контакт?
- есть ли определенные установки и типы реагирования, которые «срабатывают» автоматически?
- всегда ли установка является справедливой, как она проявляется в Вашей профессиональной деятельности?

4. Упражнение «Чемодан»

Цель: Создать положительную обратную связь участникам тренинга по завершении работы.

Инструкция: "Наша работа подходит к концу". Мы расстаемся. Однако перед тем как разъехаться, соберем чемодан. Мы работали вместе, поэтому и собирать чемодан для каждого будем вместе. Содержимое чемодана будет особым. Так как мы занимались проблемой общения, туда мы "положим" то, что каждому из нас помогает в общении, и то, что мешает. Чемодан мы будем собирать в отсутствие человека, а когда мы закончим, то мы пригласим его и вручим чемодан. Он должен его взять и унести с собой, не задавая вопросов.

Собирая чемодан, мы будем придерживаться некоторых правил:

1. В чемодан надо положить одинаковое количество помогающих и мешающих качеств.
2. Каждое качество будет укладываться в чемодан только с согласия всей группы. Если кто-нибудь из нас, хотя бы один, не согласен, то группа может попытаться его убедить в правильности своего решения, а если это не удастся сделать, качество в чемодан не кладется.
3. Положить в чемодан можно только те качества, которые проявились в ходе работы группы.
4. Положить в чемодан можно только те качества, которые поддаются коррекции.
5. Руководить сбором чемодана будет каждый из нас по очереди. Допустим, ты, Наталья, начнешь, а дальше продолжит Люба и так далее. Просьба не забывать те правила, о которых мы говорили".

Тренер может предложить использовать временного ориентира опыт обсуждения участника, которому первому собирают чемодан. Переходить к обсуждению качеств следует только тогда, когда руководитель сбора чемодана выслушает предложения. Во время сбора чемодана тренер сидит за кругом. Для того чтобы сделать эту процедуру более доброжелательной, не вызывающей обиды участников, не следует разрешать вручать собранный чемодан в виде записи. При планировании работы группы тренер должен учесть, что на сбор чемодана в таком варианте уходит много времени: в среднем по 20 минут на каждого участника группы.

Модификация 1

Этапы игры: "Мы завершаем нашу работу. У каждого из нас есть возможность обратиться к двум участникам группы и попросить их назвать одно качество, которое помогает вам в общении, и одно, которое мешает. Участники, к которым обращаются с вопросом, какое-то время думают, а затем по очереди высказывают свое мнение".

Тренер может участвовать в упражнении, но помнить при этом, что члены группы могут поговорить с ним и по завершении работы.

Модификация 2

Этапы игры: "Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (тренер ставит стул в центр круга). Все участники группы в том порядке, в котором вам будет удобно, будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд, помогает вам в общении, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул и ставит напротив себя. Упражнение повторяется и т.д.

5. Рефлексия.

Подумайте и скажите:

- что больше всего понравилось, или не понравилось? Объясните почему?
- Как вы думаете, на что направлены упражнения, игры?
- Что сейчас чувствуете, какие эмоции преобладают?

Занятие 6. Сплочение коллектива.

Цель: Развитие межличностной чувствительности и взаимопонимания, развитие умения работать в команде, сплочение группы.

1. Упражнение «Ужасный секрет»

Упражнение «Ужасный секрет».

Цели: упражнение, направленное на эмоциональную разрядку и раскрепощение участников .

Инструкция: игра выполняется в круге. Один из участников сообщает на ухо своему соседу «ужасную» тайну о себе, например: «Иногда я люблю ковыряться в носу!» Сосед передает это сообщение таким же образом дальше по кругу, изменив фразу так: «Один из нас иногда любит ковыряться в носу!». В такой форме фраза идет по кругу, а второй игрок, дав отойти первой фразе на двух-трех участников, посылает вслед секрет о себе. Все фразы передаются по кругу в варианте: «Один из нас...». Каждый секрет проходит круг и возвращается владельцу. После того как передача секретов завершилась, участники обсуждают, какие секреты они узнали: «Оказывается, мы храпим, мы ковыряемся в носу, мы грызем ногти, мы любим поспать»... Какой ужас!!! Затем все участники хором произносят: — И мы об этом никому ничего не скажем!

2. Упражнение «Квадрат»

Цель: сплочение группы, прочувствовать каждого участника группы.

Инструкция: Встаньте в круг, и закройте глаза. Теперь, не открывая глаз нужно перестроиться в квадрат. После того, как квадрат будет построен, не открывая глаз. Вопросы: - Все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложить открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Сначала возникает пауза и полное бездействие участников игры, затем кто-то из участников предлагает какой-то вариант решения: например, рассчитаться и далее строить квадрат по порядковым номерам, и затем руководит действиями. Практика этой игры показывает, что обычно эти функции на себя берут лидеры. Игру можно продолжить, усложняя задачу, и предложить построить звезду, шестиугольник, ромб. Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно говорить пожелания своим коллегам для улучшения работы. Самый главный вопрос здесь: что было наиболее трудным в решении задачи? и каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

3. Упражнение «Воздушный шар»

Инструкция: "Прошу всех сесть в большой круг и внимательно выслушать информацию. Представьте себе, что вы экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществляли аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. Вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими, летите над океаном и до земли 500 – 550 км. Произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ, заполнявший оболочку. Шар начинает стремительно снижаться. Выброшены за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондоле воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в корзине шара:

№	Наименование	Количество
1	Канат	50м
2	Аптечка с медикаментами	5кг
3	Компас гидравлический	6кг

4	Консервы мясные и рыбные	20кг
5	Секстант для определения местонахождения по звездам	5 кг
6	Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов	25 кг
7	Конфеты разные	20 кг
8	Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа)	
9	Ракетница с комплектом сигнальных ракет	8 кг
10	Палатка 10-местная	20 кг
11	Баллон с кислородом	50 кг
12	Комплект географических карт	25 кг
13	Канистра с питьевой водой	20 л
14	Транзисторный радиоприемник	3 кг
15	Лодка резиновая надувная	25 кг

Через 5 минут шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре корзины для того, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт.

Ваша задача – решить вопрос о том, что и в какой последовательности следует выбросить. Но сначала примите это решение самостоятельно. Для этого нужно взять лист бумаги, переписать список предметов и вещей, а затем с правой стороны рядом с каждым наименованием поставить порядковый номер, соответствующий значимости предмета, рассудив примерно так: "На первое место я поставлю комплект карт, поскольку он совсем не нужен, на второе – баллон с кислородом, на третье – конфеты и т.д."

При определении значимости предметов и вещей, т.е. очередности, с какой вы будете от них избавляться, нужно иметь в виду, что выбрасывается все, а не часть, т.е. все конфеты, а не половина. Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в центр (в круг) и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

- 1) высказать свое мнение может любой член экипажа;
- 2) количество высказываний одного человека не ограничивается;
- 3) решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения;
- 4) если хотя бы один возражает против принятия данного решения, оно не принимается, и группа должна искать иной выход;
- 5) решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Время, которое есть в распоряжении экипажа, неизвестно. Сколько еще будет продолжаться падение? Во многом это зависит от того, как быстро вы будете принимать решения. Если экипаж единогласно проголосует за то, чтобы выкинуть какой-то предмет, он считается выброшенным, и это может замедлить падение шара.

Я желаю вам успешной работы. Главное – остаться в живых. Если не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом!"

Рекомендации ведущему. Следует очень подробно объяснить участникам все правила и описать ситуацию, в которой оказался экипаж. При этом можно проявить собственную фантазию, исходя из особенностей состава группы. Нужно ответить на все вопросы, но не подсказывать выход из создавшегося положения. Его должны найти сами учащиеся. Во время работы ведущий не вмешивается в процесс обсуждения и не отвечает на вопросы участников, а только следит за выполнением правил, особенно за голосованием.

Время на игру: 20 – 25 минут. Но можно и увеличить время, если группа очень вяло включается в обсуждение, особенно на начальном этапе. Можно сократить время до 17 – 18 минут, если она сразу очень активно включилась в работу. Если группа сумела принять все 15 решений при 100 %-ном голосовании, надо поздравить участников и

попросить их подумать над причинами успешного выхода из столь критической ситуации.

Если они не смогли принять за отведенное время все 15 решений, то ведущий объявляет, что экипаж разбился, и просит подумать над причинами, которые привели к этой катастрофе. Анализ результатов и хода игры можно провести сразу после ее окончания, можно и на следующем занятии, дав возможность более глубоко разобраться в причинах удачи или неудачи, проанализировать ошибки и попытаться прийти к общему мнению.

4. Рефлексия.

- Каковы были основные трудности и как они решались?
- Что для Вас было особенно интересным и важным в заданиях?
- Что удалось лучше всего и почему?
- Что Вы чувствуете?

Занятие 7. Разрешение и профилактика конфликтов.

Цель: формирование отношения к конфликтам, развитие способности адекватного реагирования на конфликтные различные ситуации, демонстрация стиля сотрудничества как одного из основных элементов в профилактике разрешения конфликтов, выявление факторов эффективного общения, способствующих достижению взаимопонимания между участниками, позитивное утверждение личности.

1.Мини-лекция «Конфликты в нашей жизни»

2.Упражнение «Искусство достойного отказа»

У участников спрашивают, часто ли и при каких обстоятельствах в повседневной жизни им приходится говорить "нет" и всегда ли это легко. При каких обстоятельствах, в каком окружении это сделать труднее? Затем на темы, предложенные самими участниками (ситуации отказа, которые вызывают трудности) разыгрываются сценки.

Обсуждение: Совместно с группой вырабатываются приемлемые правила достойного отказа:

- твердо, но доброжелательно и спокойно говорить "нет", не вступая в препирательства, споры;
- соглашаться с доводами, но при этом стоять на своем;
- мягко прекратить разговор;
- привести собеседнику свои аргументы;
- предложить компромисс...

3.Упражнение "Я-высказывания"

Разыгрывается сценка на проблемную тему (например: друг опоздал на встречу и после предъявленных претензий не извинился, а стал нападать сам). Затем тренер объясняет, что для снижения накала конфликтной ситуации очень эффективно использование в общении "я-высказываний" – это способ сообщения собеседнику о своих нуждах, чувствах без осуждения или оскорбления.

Принципы, на которых строятся "я-высказывания":

- безоценочное описание действий, что совершил этот человек (не стоит: "ты пришел поздно", желательно: "ты пришел в 12 ночи");
- ваши ожидания (не стоит: "ты не вывел собаку", желательно: "я надеялся, что ты выведешь собаку");
- описание своих чувств (не стоит: "ты меня раздражаешь, когда делаешь это", желательно: "когда ты делаешь это, я испытываю раздражение");
- описание желаемого поведения (не стоит: "ты никогда не звонишь", желательно: "мне хотелось бы, чтобы ты звонил, когда задерживаешься").

Обсуждение: Почему, по вашему мнению, исполнители роли так поступили? Что помешало им спокойно воспринимать информацию?

4.Упражнение «Приемы снятия напряжения»

- Предоставление партнеру возможности выговорится.

- Сообщение об эмоциональном состоянии (своем, партнера).
- Проявление интереса к проблемам партнера.
- Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации.
- Обращение к фактам и т. д.

5. Упражнение «Дерево конфликтов»

Инструкция: Давайте мы с вами попробуем определить какими могут быть причины конфликта? (обзывания, оскорбление, отрицательные замечания, ложь, угрозы, насмешки, разные характеры, разные мнения по одному и тому же вопросу, неумение слушать, нежелание уступать), какие последствия могут быть? (ссора, драка, человек может обидеться), как можно решить конфликт? (договориться между собой, попросить помощи старших)

Для работы нам надо разделиться на 2 команды. Первая команда напишет на стикерах причины конфликта и приклеит их к корням нашего дерева, а вторая команда пишет последствия конфликта и прикрепляет стикеры на ветки дерева.

Все что находится на корнях нашего дерева называется конфликтогенами. Все эти действия провоцируют конфликт. В большинстве случаев на конфликтоген обычно отвечают либо похожим, либо еще более сильным конфликтогеном. Таким образом, сила конфликтогенов стремительно нарастает.

Какой вывод мы можем сделать, посмотрев на дерево конфликтов. (Стараться их не употреблять, чтобы не создавать конфликта.)

Теперь узнав, что такое конфликт, из-за чего он возникает и какие последствия могут быть мы с вами попробуем применить свои знания на примере одной из ситуаций

6. Рефлексия.

- как себя чувствуете? Какое настроение?
- что понравилось, что не понравилось, чего хотелось бы?

Занятие 8. Саморегуляция.

Цель: развить у педагогов коммуникативные умения; сформировать навыки позитивного самовосприятия; научиться распределять свою психическую энергию, расширить диапазон способов эффективной саморегуляции.

1. Упражнение «Я приглашаю Вас в круг»

Инструкция: Вы можете легко и быстро построиться по росту. А я попрошу вас построиться по цвету волос: от самого светлого, до самого темного: А теперь - по алфавиту, но сделать это молча. (Варианты - по цвету глаз, по дате рождения и др.). (звучит музыка)

Молодцы, а теперь встаньте паровозиком и представьте, что начался дождь. Вы будете поглаживать друг друга по спине, изображая капли дождя. А теперь дождь усиливается, пошел ливень, теперь капли града. Дождь заканчивается, выходит солнышко.

2. Упражнение "Дышите глубже"

В нашей работе очень часто бывают такие моменты, когда мы чувствуем упадок сил, нервное напряжение. Это упражнение можно проделывать самостоятельно и оно очень эффективно. Когда вы испытываете эмоциональный дискомфорт, просто проверьте, как вы дышите. Дыхание состоит из трёх фаз вдох - пауза - выдох. При повышенной возбудимости, беспокойстве, нервозности или раздражительности нужно дышать так. Вдох - пауза - выдох. Начните с 5 секунд. Попробуем!

Долго дышать в таком ритме не нужно. Следите за результатом и по нему ориентируйтесь. Можно увеличивать длительность каждой фазы. Для того что бы поднять общий тонус, собраться с силами чередование фаз должно быть следующим вдох-выдох-пауза. Попробуем!

Умение снимать мышечные зажимы позволяет снять нервно-психическое напряжение. Говорят, клин клином вышибают, и мы поступим точно так же. Что бы достичь максимального расслабления нужно напрячься максимально сильно.

3. Упражнение «Комплимент»

Цель упражнения: создание положительного эмоционального настроения на собеседника, овладение техникой комплимента.

Задание: придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника.

Инструкция: вспомним слова Б. Окуджавы

«Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все любви счастливые моменты...!»

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить. Например:

- Светлана, ты такой отзывчивый человек!

- Да, это так! А еще, я добрая! -А у тебя Оля, такие красивые глаза!

Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я... (добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

Анализ упражнения:

1. Что Вам больше понравилось больше: говорить комплименты или принимать их?

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?

2. Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

4. Упражнение «Парящий над землей»

Инструкция: Примите максимально удобную позу. Закройте глаза.

Представьте себя парящим над землей. В полете вы устремляетесь ввысь. Посмотрите направо, налево, вверх, вниз... Вы видите звезды, языки туманностей бледно-синеватых оттенков... Найдите где-то недалеко от вас планету ярко-голубого цвета. Это Земля. Заметьте, как солнце блестит и дробится на множество сверкающих точек, отражаясь от поверхности океанов. Почувствуйте радость и любовь, как человек, который вернулся в любимый дом после долгого отсутствия. Начинайте снижаться, направляясь к поверхности... Вам приятно парить над Землей, и вы с удовольствием разглядываете темно-синий океан, блестящий белыми брызгами, и темно-зеленые поля лесов, и белое покрывало облаков, и уходящий вдаль горизонт, и звезды, окружающие этот великолепный шар... Смотрите, наслаждайтесь... Это то место, где вас любят и ценят. Счастья и Радости Вам!

Откройте глаза. Поднимите руки вверх - сделайте вдох, опустите руки - сделайте выдох. Спасибо.

5. Рефлексия

- Ваши ощущения после тренинга, настроение?

- Что понравилось? Что не понравилось?

- Что было полезным?

- Удалось ли вам расслабиться? Снять напряжение?

Занятие 9. Конструктивное взаимодействие.

Цель: формирование навыков конструктивного взаимодействия.

1. Лекционный материал «Основы конструктивного взаимодействия и продуктивной коммуникации».

2. Упражнение «Кочки».

Цель: развитие коммуникативных навыков, сплоченности членов группы; умение идти на уступки, сотрудничать и действовать сообща. Каждому участнику выдается листок бумаги А4. Все собираются на одном конце комнаты и ведущий поясняет, что впереди -

болото, листы - это кочки, все участники - лягушки, а ведущие - крокодилы. Задача группы - не потеряв ни одной лягушки, добраться до противоположного конца комнаты. Наступать можно только на кочки. Крокодилы могут топить (забирать) оставленные без присмотра кочки. Наступать можно только на кочки. Если лягушка оступилась, или не все лягушки смогли перебраться на другой берег, потому что не осталось кочек, то выиграла крокодилы, и игра начинается сначала.

3. Упражнение «Мостик».

Цель упражнения: создание консолидированного педагогического коллектива, развитие у учителей взаимоподдержки и взаимопомощи по отношению друг к другу, отработка невербальных средств общения.

Участники садятся по кругу, в центре которого по диагонали психолог вычерчивает

мелом линию. Условия игры он объясняет следующим образом: «Представьте, что эта линия – мостик через бурную горную речку. Внизу под таким подвесным, качающимся на ветру мостиком, бушует река. Пройти по мосту в один конец может только один человек:

негде разминуться. Задача игры заключается в том, чтобы два путника, двигающиеся навстречу друг другу, сумели пройти по мостику в противоположные стороны и не свалиться вниз. Кто хотел бы попробовать?»

Из группы по желанию выходят два участника. Решение данной задачи предварительно не обсуждается, люди действуют спонтанно, начиная идти по игровому «мостику» навстречу друг другу. При встрече они должны договориться, применяя минимум слов и затрачивая на переговоры не более одной минуты.

После проигрывания упражнения следует рассмотреть такие вопросы: кто проявил инициативу в решении коммуникативной задачи и кто был ведомым, старались участники игры помочь друг другу или наоборот, пытались достичь только своей цели, не задумываясь о партнере, какие средства более эффективны в подобной условно опасной ситуации?

4. Упражнение «Толстое стекло».

Цель: Отработка навыков выразительного использования мимики и жестов, необходимых педагогам в их повседневной работе.

Инструкция: Участники делятся на подгруппы по 3—5 человек. Затем тренер знакомит всех с содержанием упражнения. Участникам предлагается представить, что они общаются друг с другом через толстое стекло, то есть они прекрасно видят друг друга, но не слышат. Используя невербальные средства общения, каждой подгруппе необходимо донести некую информацию до всех участников. Каждая подгруппа получает от одной до трех карточек (по усмотрению тренера) с различными ситуациями (образцы карточек даны в приложении 13). На подготовку пантомимы уходит обычно от 3 до 10 минут. Участники сами распределяют роли. Участники делятся своими впечатлениями, трудностями, с которыми они столкнулись, и находками, которые они сделали в ходе выполнения упражнения. Как правило, это упражнение вызывает много положительных эмоций.

Список ситуации:

Приходи ко мне завтра со своей соседкой и собакой на чашечку чая.

Концерт вчера был замечательным, я сидела в первом ряду.

Мой сын принес из магазина только банку зеленого горошка.

Я скоро поеду в Париж. Что тебе купить?

У меня под окном расцвела сирень.

Больше всего на свете люблю пить шампанское, сидя в ванне.

Я мечтаю сниматься в кино.

У меня уже болит голова от постоянных телефонных звонков.

Вчера опоздала на электричку, пришлось идти пешком.

У меня в квартире такой беспорядок, что ничего не могу найти.
Полей, пожалуйста, цветы и поставь их на подоконник.
Давай отметим Новый год в китайском ресторане?
Вчера прыгала с парашютом, думала, умру от страха.
Ты пойдешь на дискотеку в субботу?
У меня такое хорошее настроение, что душа поет.
Вчера посадила на даче картошку, а сегодня георгины.
Мороженое такое холодное, что зубы ломит.
Тебе звонила какая-то женщина и сердитым голосом сказала, что перезвонит позже.
Объелась клубники, не могу пошевелиться.
Наши соседи всю ночь ругались, а я подслушивала.
Обожаю кататься на каруселях! А вы?

5. Упражнение «Леопольд».

Цель: развить умение находить подход к людям.

Материалы: карточки с кличками котом.

Инструкция: Из группы выбирается одна «мышь», все остальные становятся «котами». Каждый «кот» получает бумажку со своим именем, одного из них зовут Леопольдом, а всех остальных – прочими кошачьими именами, например, Василием, Муркой и т.д. При этом Леопольдом может стать участник любого пола, и тренер подчеркивает это группе. Тренер напоминает группе сюжет мультфильма про Леопольда. В этом мультфильме дружелюбный и безобидный кот Леопольд пытается подружиться с мышами, которые постоянно устраивают ему постоянные пакости. В данном упражнении котам тоже нужно будет убедить мышью, что они безобидны и с ними можно иметь дело. Фокус состоит в том, что из всех котом только одного зовут Леопольд и именно он хочет подружиться с мышью. Все остальные коты – опасные хищники, которые только притворяются дружелюбными. Задача каждого кота – убедить мышью, что именно он – безобидный Леопольд. Задача мышью – определить настоящего Леопольда. Котам дается 5 минут на подготовку, после чего они выступают, объясняя «мышью», почему они безобидны. «Мышь» оценивает выступления и говорит, кому из котом она поверила.

Вопросы для обсуждения:

- 1 Почему мы доверяем одному человеку, но не доверяем другому?
- 2 Легко ли вам было находиться в роли кота или мышью?
- 3 Доверяете ли вы людям в жизни?
- 4 Доверяют ли вам люди?
- 5 Считаете ли вы, что общение играет важную роль во взаимоотношениях между людьми?

6. Рефлексия «Подарок»

Цель: положительное завершение тренинга, рефлексия.

- А сейчас давайте подумаем, что Вы могли бы подарить нашей команде, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней – более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит команде. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие.

Далее каждый из участников высказывается, что он хотел бы подарить группе.

Давайте наградим себя за успешное плавание аплодисментами!

Занятие 10. Подведение итогов.

Цель: отработка навыков конструктивного взаимодействия.

1. Упражнение - Игра «Автомобиль».

Необходимо представить наше образовательное учреждение в виде автомобиля. Записать варианты на доске. Совместно выбрать один из вариантов. Предложить каждому представить себя частью автомобиля. Записать предложения на доске.

Обсудить варианты. Сделать вывод: “Каждому в нашем коллективе есть достойное место”.

2.Упражнение «Закон гармонии»

Цель: Формирование толерантности и этической культуры межличностной коммуникации и отношений.

Материалы: листы бумаги, карандаши.

Время проведения: 30 минут

В цивилизованном социуме существует неписанный закон гармонии общения и межличностных отношений, затрагивающий их нормативную сферу. Следуя ему можно не допустить зарождение многих антагонистических противоречий, конфликтов, обид. Звучит он так: «Позволяя себе – позволяй другим. Запрещая другим – запрещай себе». Довольно справедливо, что выполнение этого правила избавляет нас от взаимных упреков и деформации легитимной (нормативной) сферы личности. Но понятие нормы отношений и общения мы воспринимаем, понимаем, оцениваем субъективно. Так, например, мы не позволяем другим повышать на нас голос, указывать, критиковать нас, устанавливать нам запреты. Вместе с тем, порой сами кричим на других, ругаем и поучаем их, стараемся ограничить их действия. Каким же образом контролировать свои действия в тех или иных ситуациях общения?

Процедура проведения: тренер объясняет задание участникам: «Разделите лист на две части:

1.«Позволяю себе, запрещая другим». Перечислите ваши поступки, направленные на получение преимущества за счёт окружающих. Определите степень свободы ваших действий. Позволяете ли вы себе: опаздывать, повышать голос на других, игнорировать чье то мнение (товарища, ребенка, подчиненного и др.), высмеивать кого-то и так далее.

2.«Запрещаю другим, позволяя себе». Перечислите, на какие действия окружающих налагаете запрет, но разрешаете себе. Например: критиковать, оценивать, чинить беспорядок, бездельничать.

В течение 10 минут участники заполняют листы, затем идёт обсуждение и рефлексия.

Рефлексия: Стоит ли запрещать себе, быть свободным, что бы иметь основания осуждать других? Стоит ли позволять себе заблуждаться, что, запрещая другим, вы имеете на это право?

3.Упражнение «Сказка»

Цель: члены группы учатся взаимодействовать друг с другом и внимательно относиться к словам своих партнеров по общению, развивают фантазию; снятие напряжения.

Инструкция: Группа садится в круг, и руководитель начинает рассказывать историю: Жил-был король, у которого была невеста, и любил он ее больше всех на Жил-был замечательный музыкант, который как-то шел через лес и думал о разных вещах. Когда больше не осталось ничего, о чем он мог бы подумать, он сказал себе: «Время течет очень долго в этом огромном лесу, я хотел бы найти себе хорошего попутчика...» Жила-была старая королева, которая была очень больна и думала про себя: «Я, наверное, скоро умру...» Жила-была одна девушка, которая целый день ничем другим не занималась, кроме как пряла и ткала... Жил-был могучий король, у которого было три сына, и любил он их больше жизни. Он думал: «Хорошо бы было, если бы мои сыновья отправились посмотреть мир...»

Руководитель держит в руках небольшой мяч, после начала рассказа руководитель бросает мяч кому-нибудь из группы. Этот человек должен будет продолжить историю — можно произнести слово, а можно и несколько предложений. После этого он бросает мячик другому участнику. Никто из игроков не знает, когда наступит его очередь, и поэтому вынужден очень внимательно слушать то, что

рассказывают другие. Постепенно в историю вводятся новые герои и новые сюжетные линии, но участников нужно предупредить, что придуманная ими сказка должна иметь хороший конец. Также участники предупреждаются, что рассказ каждого должен состоять не более чем из 3—4 предложений. В обсуждении обращается внимание на различия взглядов и мнений людей

(проявляющиеся в изложении сюжета), умение участников принимать чужую точку зрения, находить конструктивное решение. Эти навыки необходимы для эффективного разрешения конфликтов.

4. Упражнение «Сердце коллектива»

У каждого коллектива есть свое сердце. Я предлагаю создать сердце нашего коллектива. Для этого напишите имя на листе бумаги и сложите его. Это необходимо для того, чтобы каждый из Вас мог вытянуть жребий с чьим –нибудь именем. Придумайте дружескую приятную фразу в адрес того, чье имя Вы вытянули по жребию. Возьмите маленькое сердечко и запишите на нем то, что Вы придумали. А сейчас, посмотрите, какое большое сердце я принесла. Оно станет сердцем нашего коллектива, после того, как мы приклеим все маленькие сердечки на наше большое сердце (педагоги под музыку приклеивают маленькие сердечки).

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения.
(формирующий эксперимент)

Таблица 5 – Результаты повторного исследования по опроснику К. Томаса “Стратегии поведения в конфликтной ситуации”

№	Соперничес тво	Сотрудничест во	Компромисс	Избегание	Приспособлен ие
1	5	7	9	2	7
2	1	7	10	8	6
3	1	7	8	6	7
4	0	8	6	6	10
5	0	8	8	7	7
6	0	6	6	9	9
7	3	7	8	4	9
8	5	8	7	5	6
9	2	8	9	10	5
10	0	7	6	9	9
11	0	8	5	7	10
12	2	6	8	7	7
13	1	5	8	7	7
14	3	6	9	9	4
15	6	9	10	3	4
16	8	3	3	5	0
17	0	9	9	6	8
18	7	6	7	4	6
19	3	5	8	6	5
20	7	5	5	4	3
21	4	5	9	6	6
22	8	4	5	0	0
23	4	5	6	7	7
Степень выраженнос ти стратегий конфликтно го поведения	Ярко выражено 2чел.(8,7%) Умеренно выражено 5 чел. (21,7%) Слабо выражено 16 чел. (69,6%)	Ярко выражено 7чел. (30%) Умеренно выражено 14 чел. (61,0%) Слабо выражено 2 чел. (9%)	Ярко выражено 13 чел. (56,6%) Умеренно выражено 9 чел. (39,1%) Слабо выражено 1 чел. (4,3%)	Ярко выражено 5 чел. (21,7%) Умеренно выражено 12 чел. (52,2%) Слабо выражено 6 чел.(26,1%)	Ярко выражено 6 чел. (26,1%) Умеренно выражено 12 чел. (52,2%) Слабо выражено 5 чел.(21,7%)

Таблица 6 – Результаты повторного исследования по методике С.В. Духновского «Субъективная оценка межличностных отношений» (СОМО)

№ п/п	Напряженность	Отчужденность	Конфликтность	Агрессия
1	7	8	4	3
2	7	6	6	7
3	3	3	4	3
4	6	5	6	6
5	5	7	3	3
6	7	3	3	5
7	6	7	3	3
8	8	8	5	5
9	7	8	4	6
10	5	7	3	2
11	7	5	2	1
12	7	6	3	2
13	8	8	8	7
14	5	5	4	4
15	8	5	1	2
16	5	3	6	6
17	2	3	3	3
18	3	4	3	5
19	2	1	3	3
20	5	4	2	5
21	5	4	4	2
22	6	1	4	8
23	8	7	5	8
Общая сумма	132	118	89	99
Высокие значения	4 чел. (17,4%)	4 чел. (17,4%)	3 чел. (13,1%)	6 чел. (26,1%)
Средние значения	15 чел. (65,2%)	13 чел. (56,5%)	11 чел. (47,8%)	9 чел. (39,1%)
Низкие значения	4 чел. (17,4%)	6 чел. (26,1%)	9 чел. (39,1%)	8 чел. (34,8%)

Таблица 7 – Результаты повторного исследования по методике Дж. Амирхана “Индикатор копинг-стратегии”

№ п/п	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание проблем
1	22	15	24
2	24	15	16
3	24	19	18
4	20	20	24
5	32	27	17
6	31	16	23
7	23	19	22
8	23	29	19
9	31	18	17
10	23	29	15
11	27	20	17
12	32	29	19
13	31	29	20
14	22	20	15
15	31	29	15
16	27	23	17
17	22	24	13
18	21	30	24
19	26	21	15
20	31	24	17
21	26	29	21
22	27	20	13
23	26	20	14
Степень выраженности стратегии			
Высокие значения	7 чел. (30,4%)	7 чел. (30,4%)	0 чел.
Средние значения	14 чел. (60,8%)	12 чел. (52,1%)	3 чел. (13,0%)
Низкие значения	2 чел. (8,7%)	4 чел. (17,4%)	13 чел. (56,5%)
Очень низкие значения	0 чел.	0 чел.	7 чел. (30,4%)

Таблица 8 – Таблица расчета T-критерия Вилкоксона

№	До измерения, $t_{до}$	После измерения, $t_{после}$	Разность ($t_{до}-t_{после}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
1	7	7	0	0	-
2	6	7	1	1	7,5
3	6	7	1	1	7,5
4	7	8	1	1	7,5
5	7	8	1	1	7,5
6	5	6	1	1	7,5
7	5	7	2	2	16,5
8	8	8	0	0	-
9	5	8	3	3	19
10	5	7	2	2	16,5
11	6	8	2	2	16,5
12	5	6	1	1	7,5
13	6	5	-1	1	7,5
14	4	6	2	2	16,5
15	8	9	1	1	7,5
16	2	3	1	1	7,5
17	9	9	0	0	-
18	6	6	0	0	-
19	6	5	-1	1	7,5
20	4	5	1	1	7,5
21	4	5	1	1	7,5
22	3	4	1	1	7,5
23	4	5	1	1	7,5
	Сумма				190

Согласно правилам расчета нулевые сдвиги из ранжирования исключаются и на количество нулевых сдвигов сокращается выборка $n=19$, т.к. мы исключили 4 нулевых сдвига.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов в практику.

Таблица 9 – Технологическая карта

Цель	Содержание	Методы	Формы	Ко л- во	Врем я	Ответств енные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
1.1.Изучить необходимую литературу по теме научного исследования	Изучение нормативной документации и психолого-педагогической литературы	Анализ, обсуждение, наблюдение	Самостоятельная работа, консультация с научным руководителем, обучение на факультете ТиПП ЮУрГГПУ	1	Октябрь 2017г	Магистрант, научный руководитель, администрация ОУ
1.2.Определить цель научного исследования	Обоснование цели и задач научного исследования	Обсуждение, разработка «дерева целей» исследования, разработка модели, программы	Самостоятельная работа, консультации с научным руководителем, наблюдение	1	Октябрь 2017	Магистрант, научный руководитель
1.3.Разработать этапы внедрения	Изучение и анализ содержания каждого этапа научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ, обсуждение, анализ готовности педагогов к инновациям	Консультации с научным руководителем, самостоятельная работа, анализ документов	1	Декабрь 2017	Магистрант, научный руководитель, администрация МОУ СОШ
1.4. Разработать программно-целевой комплекс	Анализ уровня подготовки педагогического коллектива к внедрению инноваций, анализ работы в МОУ СОШ по теме исследования	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности МОУ СОШ к инновациям	Совещание, педсовет, анализ документов, самостоятельная работа	1	Январь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог

		М				
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета научного исследования у администрации МОУ СОШ	Формирование готовности внедрить программу в МОУ СОШ	Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости, индивидуальные и групповые консультации с педагогами	1	Февраль 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у педагогов	Пропаганда передового опыта внедрения по проблеме исследования в МОУ СОШ, значимости и актуальности внедрения программы	Беседы, тренинги, консультации	Дискуссия, индивидуальная и групповая работа с педагогами	Не менее 5	Март 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
2.3. Сформировать положительный настрой по внедрению предмета научного исследования	Проектирование профессионального сотрудничества педагогов по теме научного исследования	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг, консультации	Педсовет, беседы, консультации с научным руководителем	Не менее 5	Апрель 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, магистрант
3-й этап: «Изучение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений педагогов в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
3.1. Изучить необходимые документы по предмету научного исследования	Изучение материалов документов по предмету внедрения программы и документации МОУ СОШ	Фронтальный	Семинары, работа с психолого-педагогической литературой	1	Май 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, магистрант
3.2. Изучить сущность предмета	Изучение предмета исследования, его	Фронтальный и в ходе самообразо	Семинары, тренинги	2	Июнь 2018	Администрация МОУ

научного исследования	задач, принципов, содержания, форм, методов	вания				СОШ, педагог-психолог, магистрант
3.3.Изучить методику внедрения темы научного исследования	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги	1	Июль 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, магистрант
4-й этап: «Опережающее освоение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
4.1.Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Тематические мероприятия, занятия, дискуссии	Не менее 6	Август 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, магистрант, научный руководитель
4.2.Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучить теории предмета, теории системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Семинары, консультации, беседы	1	Сентябрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, магистрант
4.3.Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения программы	Изучение состояния дел в МОУ СОШ по теме обсуждения, экспертная оценка	Собрание педагогического коллектива	1	Сентябрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог,
4.4.Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в МОУ СОШ, корректиро	Посещение занятий	Не менее 5	Октябрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-

		вка методики				психолог, инициативная группа по внедрению программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы деятельности инициативной группы педагогов	Сообщение о результатах работы, тренинги	Педсовет, психологический практикум, лекция по результатам работы	1	Октябрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, инициативная группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения научного исследования, теории системного подхода	Обмен опытом, самообразование, тренинги	Консультирование, семинар, практикум	1	Ноябрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение состояния дел, обсуждение	Собрание педагогического коллектива, анализ документов	1	Ноябрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог, инициативная группа по внедрению программы
5.4. Освоит	Фронтальное	Обмен	Педсовет,	1	Ноябрь	Админист

ь полным педагогическим коллективом предмет внедрения	усвоение предмета внедрения	опытом, анализ, корректировка технологии внедрения программы	консультации, практические занятия		брь 2018	рация МОУ СОШ, педагог-психолог, инициативная группа по внедрению программы
6-й этап: «Совершенствование работы над темой по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, анализ материалов	1	Декабрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му условию от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в МОУ СОШ по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Собрание педработников, анализ документации	1	Декабрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел МОУ СОШ по теме внедрения программы, методическая работа	Методическая работа	Не менее 3	Декабрь 2018	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы по формированию конструктивных стратегий межличностных отношений в условиях реорганизации общеобразовательного учреждения»						
7.1. Изучить и обобщить	Изучение и обобщение опыта работы в МОУ	Посещение, наблюдения	Буклеты, индивидуальные и групповые	Не менее	Февраль 2019	Администрация МОУ

опыты внедрения программы научного исследования	СОШ по теме научного исследования	е, изучение, анализ	консультации, рекомендации	3		СОШ, педагог-психолог
7.2. Осуществить наставничество над другими МОУ СОШ, приступая к внедрению программы	Обучение педагогов-психологов и других педагогов по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, педсоветах, лекции, доклады		Март 2019	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения программы	Пропаганда опыта внедрения программы	Выступление на семинарах, конференциях	Семинары, написание статей и научной работы по внедрению программы	1-2	Март 2019	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся в предыдущих этапах	Обсуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинар, написание научной работы, статей по теме внедрения программы	Не менее 2	Апрель 2019	Администрация МОУ СОШ, педагог-психолог