



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения
педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Психология управления образовательной средой»

Проверка на объем заимствований:
63.88 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
«26» 05 2017 г.
зав. кафедрой ТиПП
О.А. Кондратьева
Кондратьева О.А.

Выполнила:
Студентка группы ОФ-210/172-2-1
Киселева Станислава Юрьевна

Научный руководитель:
к.псх.н., доцент кафедры ТиПП
Кондратьева Ольга Александровна

Челябинск
2017

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические предпосылки формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения	8
1.1. Проблема формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения в научных исследованиях.....	8
1.2. Особенности конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.....	16
1.3. Модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения	25
Глава 2. Организация исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения	33
2.1. Этапы, методы, методики исследования.....	33
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	42
Глава 3. Опытное-экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения	52
3.1. Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.....	52
3.2. Анализ результатов опытно- экспериментального исследования.....	58
3.3. Технологическая карта внедрения	66
Заключение.....	82
Библиографический список.....	87
Приложения.....	94

Введение

Образование Российской Федерации представляет собой сложную систему. Поэтому представить возможным, что она способна существовать сама по себе, не взаимодействуя с остальными сферами жизни общества, довольно сложно. Так как проблемы системы образования касаются, можно сказать, всех категорий граждан, то в сфере образования перекликаются интересы практически всех субъектов общественной жизни чему соответственно необходимо согласование данных интересов и их реализация [10, с.79].

В последние 10 лет в нашем социуме изменилось мнение о целях образования, характеризующееся тем, что если раньше общество считало основными итогами образования - признание знаний, умений, навыков, то сейчас оно пришло к пониманию, что первостепенно важно подготовить студентов, школьников к взрослой жизни. Необходимо воспитать ответственную и социально- активную личность, которая сможет с легкостью находить решение любым жизненным задачам, кроме того уметь сотрудничать и подстраиваться под меняющийся рынок труда [2, с.87].

Новая цель образования звучит как, воспитание, социально - педагогическая поддержка становления и развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного гражданина. Так ее трактует утвержденный Приказом Министерства и науки РФ - Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования [50, с.34].

Так как в системе образования взаимодействуют все элементы, то это говорит о возможностях системы предоставлять образовательные услуги, которые признаются государством и соответствуют высокому уровню и содержанию [42, с.124].

Необходимо управлять системой образования, для того чтобы она осуществляла образовательную деятельность, так необходимую государству, обществу и личности.

Поскольку отмечается недостаточное знание конфликтологии среди педагогического персонала и руководителей ОУ появляется необходимость формировать в себе компетентность по управлению конфликтными ситуациями среди участников образовательного процесса [8, с.29].

Помимо психологов вопросы конфликта привлекают и других категорий работников, таких, как социологи, медики и работники управленческих должностей. По результатам статистических данных видно, что плохие отношения в коллективе способствуют росту травм на предприятиях, уменьшением производительности труда и ростом числа заболеваемости [22, с. 58].

В последнее время наблюдается: снижение престижа в социуме, такой профессии, как педагог, жесткость в дошкольном управлении, рост напряженности в межличностных отношениях в дошкольном обществе. Все это обуславливает появление проблем и конфликтов в различных ситуациях [28, с.45].

В педагогической психологии достаточно большое количество ученых занимались конфликтом в педагогической среде и в образовательной системе в целом, такие ученые как: В.И. Андреев, С.В. Баныкина, А.С. Белкин, М.С. Бондаренко, Т.С. Буторина, Н.Ф. Вишнякова, А.Н. Дорохова, В.И. Журавлев, Н.И. Леонов, Г.В. Михайлова, Н.В. Самсонова, Е.И. Степанов, Б.И. Хасан Д.И. Фельдштейн, Н.Е. Щуркова., А.Н. Дорохова и др..

Проблема исследования обусловлена необходимостью в регулировании межличностных и профессиональных взаимоотношений педагогов.

Исходя из выше указанного была выбрана тема выпускной квалификационной работы: «Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения».

Цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования – стратегии конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.

Гипотеза: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения возможно при реализации следующих допущений:

-осуществить целеполагание формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

-сконструировать модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

-разработать и реализовать программу формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала педагогического персонала ДОУ;

Задачи:

1. Изучить проблему формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ в психолого-педагогической литературе;

2. Определить особенности стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

3. Разработать и апробировать модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

4. Описать этапы, методы и методики исследования;

5. Охарактеризовать выборку исследования и проанализировать результаты констатирующего эксперимента;

6. Разработать и реализовать программу формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

7. Проанализировать результаты опытно- экспериментального исследования;

8. Разработать рекомендации педагогам ДОУ по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения;

9. Разработать технологическую карту внедрения исследования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Методы исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по изученной проблеме, обобщение; целеполагание, моделирование

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: тест «Описание конфликтного поведения» К. Томаса; опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус; методика «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан.

3. Статистические: Т- критерий Вилкоксона.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- теория конфликтов (А.Л. Анцупов, Ф.М. Бородкин, Н.В. Гришина, Р. Дарендорф, А.И. Донцов, Э. Дюркгейм, А.А. Ершов, Г. Зиммель, Л. Козер, С.М. Кашапов, Н.М. Коряк, Н.И. Леонов, Л.А. Петровская, Т.А. Полозова, К. Томас, Р.Х. Шакуров, А.И. Шипилов);

- теория системного подхода к анализу психических явлений (Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, Л. Берталанфи, И.В. Блауберг, В.А. Ганзен, Т.А. Иванова, Н. В. Кузьмина, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, В.А. Якунин и др.);

- теория деятельности, в том числе учебной и совместной (Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, Н.В. Бордовская, В.В. Давыдов, И.А. Зимняя, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, А.А. Реан, С.Л. Рубинштейн, Д.Б. Эльконин, В.Д. Шадриков);

- личностно-ориентированный подход к обучению (Л.С. Выготский, М.С. Каган, В.И. Слободчиков, М.А. Старинова, М.В. Цыбульская, И.С. Якиманская);

Теоретическая значимость работы: обоснована модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Практическая значимость работы: разработана программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ, технологическая карта. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в практике психологической службы, при сопровождении педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения, а так же в работе конфликтной комиссии дошкольного образовательного учреждения.

Исследование проводилось на базе МБ ДОУ №370 г. Челябинска.

Глава 1. Теоретические предпосылки исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

1.1. Проблема формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

По мнению В. В. Садырина современным институтам знаний необходимы новые педагоги, обладающие современными технологиями в образовании, знающие особенности подрастающего поколения, как возрастные, так и индивидуальные, способные заметить, распознать одаренность, стремящиеся к повышению своего профессионального уровня повышать, поскольку основной целью нашего образования в России предстает воспитание, социальная и педагогическая помощь в становлении развития высоконравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного человека. Уметь мыслить и практически действовать - одна из основополагающих задач новых стандартов образования [32, 178].

В. В. Рубцов считает, что педагогу в современном мире просто необходимо обладать такими умениями, с помощью которых он воплотит в практику совершенно новые профессиональные задачи. Педагог обязан уметь строить взаимоотношения с учениками и, учащимся друг с другом, как коллективную учебную деятельность. И кроме того он должен уметь управлять этой непростой коллективной формой организации учебной деятельности [11, с.82].

Высокий уровень профессиональной компетенции важен для того, чтобы передать в процессе обучения и воспитания свою

индивидуальность, кроме того он необходим чтобы заложить основы созидания другого индивидуума [38, с.47].

Обострению конфликтов в образовательном процессе может способствовать, тот факт, что образовательная сфера готовит подрастающее поколение к жизни в постоянно меняющемся обществе, учит создавать свои стратегии конфликтного поведения и контактировать с обществом, группой и индивидами [3, с.58].

Конфликт - это явление, играющее важную роль в психологической жизни общества, его развитии, самореализации и отношениях внутри него. Конфликт определяется возникновением трудноразрешимых противоречий, столкновение отличных друг от друга интересов, связанных соперничеством, отсутствием общих интересов и мотивов, а так же не понимания друг друга [5, с.28].

Понятие «конфликт» (лат. *conflictus* – столкновение) отчетливо фиксируется в культуре, науке и языке. В толковом словаре русского языка Владимира Даля (1866 г.) термин « конфликт» еще не раскрывается, однако в более позднем словаре С.И. Ожегова (1949 г.) он уже присутствует и характеризуется как столкновение, серьезное разногласие, спор [7, с.28].

В классической психология имеется несколько методов представление проблемы конфликта через:

1) интрапсихические процессы и факторы (З.Ф.Фрейд, А. Адлер, К. Хорни, Э.Фромм);

2) как явления, возникновение особенности которого определяются, прежде всего, ситуацией (У.Мак - Дугалл, С.Сигеле и др.);

3) как явления, для понимания которого недостаточно знания личностных особенностей или объективного описания ситуации, но необходимо понимание когнитивной составляющей (К.Левин, Д.Креч, Л.Линдсей) [54, с.77].

Отечественная психология трактует феномен конфликта как острейший способ решения важных противоречий, появляющихся в процессе взаимодействия. В отечественной психологии, конфликт рассматривается как наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействиях субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями (А.Я. Анцупов, А.И.Шипилов,Б.И.Хасан и др.) [6, с.90].

По мнению Б.И. Хасана: «любой конфликт представляет собой актуализировавшееся противоречие», «для... разрешения противоречие должно воплотиться в действиях в их столкновении» [44, с.45].

Авторы первого учебника по конфликтологии А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов предлагают следующее определение: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [6, с.77].

Известно, что среди ученых такой феномен, как конфликт рассматривается двояко. Его видят как позитивное, так и негативное явление. Позитивный аспект конфликта состоит в предоставлении возможности субъектам выработать общую точку зрения, приобрести опыт конструктивного взаимодействия, разрешить противоречия [12, с.234].

Гришина Н.В. провела анализ этих и других определений показывая, что при всей близости характеристик, описываемых в качестве компонентов или признаков конфликта, ни одно из определений не может быть принято в качестве универсального либо в силу ограниченности охватываемых им явлений лишь частью конфликтной феноменологии, либо из-за многозначности используемых формулировок [16, с. 45].

Анализируя различные определения конфликта, О.Н. Громова выделяет следующие единые сущностные свойства:

- наличие противоречия, во всяком случае, различия между интересами, ценностями, целями, мотивами, ролями субъектов;
- противодействие, противоборство субъектов конфликта, стремление нанести ущерб оппоненту;
- негативные эмоции и чувства по отношению друг к другу, как основные характеристики негативного взаимодействия [14, с. 54].

Важную роль играют конфликты, как в жизни отдельного человека, так и для общества в целом. Кроме того, нельзя не отметить ключевую роль конфликтов для семьи, коллектива и государства. Педагогу для того чтобы грамотно себя вести в конфликтных ситуациях, необходимо знать, как возникает конфликт, развивается, а в дальнейшем разрешается. Успех педагогического процесса обеспечивается умением разрешать конфликтные ситуации, так как разногласия и противоречия всегда присутствуют в любом образовательном учреждении, в противном случае, проблемы, которые были не решены во взаимоотношениях ранее, скорее всего, приведут к негативным последствиям в коммуникации субъектов педагогического процесса [35, с.45].

Уверенное пользование методами выхода из конфликтов приходит постепенно. Существуют факторы, которые способствуют ускорению этого процесса, а именно извлечение уроков, несмотря на исход завершившейся конфликтной ситуации, или ее очередного случая. Необходимо выделить время для того, чтобы либо в одиночку, либо целой командой дать подробный анализ и оценку действия своей стороны: поразмышлять, выделить и усилить удаchi и находки, найти и осмыслить промахи, найти недостающие варианты. Для любого руководителя первоочередным является, чтобы социально-психологический климат в коллективе благоприятно воздействовал на характер совместной деятельности его участников [17, с.89].

Социально - психологическая компетентность является признаком эффективного процесса деятельности руководителя. Она состоит из

осознания причин противоречий и конфликтов между людьми; формирование у себя и коллектива конструктивного отношения к конфликтным ситуациям в организации; наличие навыков бесконфликтного общения в трудовой среде и управления конфликтными явлениями; умения объяснять возникающие проблемные ситуации и находить конструктивные начала возникающих конфликтных ситуаций, а так же предсказать вероятные их последствия; умения конструктивно урегулировать возникающие противоречия и конфликты и отторжения негативных последствий конфликтов [18, с.37].

В.В. Андреева в своей статье, посвященной конфликтам: «Способность к управлению конфликтом как основа конфликтологической компетентности современного педагога», определила 5 главных функций конфликтологической компетентности в педагогической деятельности, а именно информативную, регулятивную, оптимизационную и рефлексивную и профилактическую. Информационная функция трактуется, как умение видеть конфликт как обязательную часть нашей жизни и не избегать его [цит. по 66, с.15].

Вторая функция - регулятивная характеризуется умением воплощать деятельность посредника, или медиатора. Уточняя позиции, интересы и цели участников конфликтного взаимодействия, посредник побуждает к сбалансированному решению конфликтной ситуации.

Следующая, немаловажная функция - оптимизационная. Она нацелена на придание взаимоотношениям субъектов педагогического процесса максимальной активности и мобильности.

Еще одна функция - рефлексивная. Такая функция появляется и применяется в деятельности, при появлении, какого-либо затруднения. Реконструкция возникшего затруднения и нахождение его причин – вот для чего используется рефлексивная функция [цит. по 67, с.12].

И последняя функция - профилактическая. Её целью является снятие напряженности среди участников конфликтной ситуации, сглаживание

появившихся и усугубившихся противоречий, а это помогает не нести значительные потери в конфликтном столкновении, предупреждает длительный разлад в коллектив, ведь все это выбивает процесс учебы и воспитания из нормального режима работы [51, с.78].

Развитие и протекание любого существующего конфликта происходит во времени, а значит, является процессом. В динамике конфликта, в том числе и педагогическом, В.П. Шейнов предлагает выделять четыре стадии [60, с.34].

Первая стадия характеризуется появлением объективной ситуации конфликта.

Осмысление того факта, что ситуация является конфликтной, хотя бы одним из её участников, сопровождающееся эмоциональным напряжением - это вторая стадия.

Третья стадия характеризуется переходом к конфликтному поведению. Для него характерно такое поведение сторон, которое нацелено на блокирование достижение целей противника и воплощение личных намерений. Конфликтное поведение представляет собой реальные действия сторон, направленный на блокирование достижения целей противостоящей стороны и реализацию собственных устремлений.

Разрешение конфликтной ситуации - это последняя четвертая стадия. [48, с.46].

В педагогической сфере необходимо умелое управление конфликтом. Шарипов Ф.В. выделяет различные методы управления конфликтами.

Внутриличностные конфликты заключаются в способности грамотно организовывать свое собственное поведение, высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека.

Структурные методы направлены преимущественно на организационные конфликты, возникающие из-за неправильного распределения полномочий, организации труда, принятой системы

стимулирования и т.п. К таким методам относятся разъяснение требований к работе, координационные механизмы, использование систем вознаграждения. Разъяснение требований к работе является одним из эффективных методов управления и предотвращения конфликтов [28, с.35].

Межличностные стили разрешения конфликтов делятся на несколько видов.

Уклонение. Для этого стиля характерно старание человека уйти от конфликта. Главное для этого стиля - не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями для того чтобы потом не пришлось приходиться в возбужденное состояние, пусть даже и занимаясь решением проблемы.

Сглаживание. При таком стиле человек убежден, что не стоит сердиться, потому, что «мы все- одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку». Такой «сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, апеллируя к потребности в солидарности. Но при этом можно забыть о проблеме, лежащей в основе конфликта. В результате может наступить мир и покой, но проблема останется, что в конечном итоге произойдет «взрыв».

Принуждение. Для этого стиля характерны попытки заставить принять других свою точку зрения любыми возможными способами. Тот, кто пытается это сделать, не интересуется мнением других, обычно ведет себя агрессивно, для влияния на других пользуется властью путем принуждения. Такой стиль может быть эффективен там, где руководитель имеет значительную власть над подчиненными, однако не может подавить инициативу подчиненных, создает большую вероятность того, что будет принято неверное решение, так как представлена только одна точка зрения. Он может вызвать недовольства, особенно у молодого и более образованного персонала [53, с.35].

Компромисс. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, поскольку это сводит к минимуму недоброжелательность, а это в свою очередь дает возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон. Однако, использование компромисса на ранней стадии конфликта, возникшего по важной проблеме, может сократить время поиска альтернатив.

Решение проблемы. Данный стиль - признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто использует такой стиль, не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения. Данный стиль является наиболее эффективным в решении проблем организации.

Переговоры представляют широкий аспект общения, охватывающий многие сферы деятельности индивида. Как метод решения конфликтов переговоры представляют собой набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон [17, с.67].

Томасом К.У. и Р.Х. Килменном были разработаны основные наиболее приемлемые стратегии поведения в конфликтной ситуации. Существует пять таких основных стилей: конкуренция (соперничество), избегание, приспособление, сотрудничество, компромисс [55, с.45].

Таким образом, изучение проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения в психолого-педагогической литературе подтверждает её актуальность в настоящее время. Конфликт-это столкновение, противоборство сторон, при котором, хотя бы одна сторона воспринимает действия другой, как угрозу её интересам. Педагогам в силу своей профессии необходимо грамотно себя вести. Он

должен знать закономерности возникновения конфликтов, их развитие и способы разрешения для успешной реализации педагогической деятельности в межличностных отношениях с субъектами педагогического взаимодействия.

1.2. Особенности конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

В современном образовательном процессе содержательную и функциональную нагрузку несет педагог в наиболее напряженном в эмоциональном плане, видом труда. Калашников М.Б. и Широкова Ю.С. отмечают, " что 95% педагогов считают свою работу эмоционально и интеллектуально напряженной, причем 32% полагают, что эти перегрузки, весьма значительные и постоянные; 51% учителей считают, что их профессиональная деятельность связана со значительными физическими нагрузками преимущественно статического характера, что подтверждает напряженный характер профессиональной деятельности "[цит. по 68, с. 27].

При выполнении профессиональной деятельности педагогов необходимо учитывать их психологические особенности возрастных этапов жизненного пути. В научной литературе можно встретить различные возрастные периодизации. Широко известна периодизация жизненного пути, разработанная Д. Б. Бромлеем. Приведем описания двух периодов, выделенных этим автором, соответствующих возрасту людей, активно действующих в организациях:

взрослость: ранняя взрослость — 21—25 лет,
 средняя взрослость — 25-40 лет (пик интеллектуальных достижений),

поздняя зрелость — 40—55 лет (упадок физических и умственных сил),

предпенсионный возраст — 55 — 65 лет (пик для наиболее общих социальных достижений);

старение: удаление от дел — 65—70 лет (удаление от дел, восприимчивость к нарушениям стереотипов),

старость — 70—75 лет,

одряхление — после 75 лет [33].

Каждый возрастной период предполагает некоторые особенности поведения в организации, которые должен учитывать, как руководитель, так и сам педагог. С возрастом изменяются потребности и мотивация человека, растет опыт, формируются навыки, умения и в то же время - стереотипы, вполне возможно снижение скорости овладения новыми знаниями и навыками. В зрелом возрасте (средняя зрелость) уровень педагогической деятельности растет и достигает более высокий уровень.(Е.Харке) и снижаются показатели образного мышления (Б.Бромлей). Сохранность интеллектуальной работоспособности человека с возрастом в значительной степени зависит от того, задачи какого уровня сложности приходится ему решать в организации, и в какой степени он включен в процесс постоянного обучения (самообучение, обучение в деятельности, повышение квалификации и т.п.) [38, с.45].

В.А. Кручинин и Н.Ф. Комарова отмечают, что педагог должен обладать современными знаниями в области социальных дисциплин, высоким культурно- образовательным уровнем, творческим потенциалом и глубокими психолого-педагогическими знаниями и умениями. Особую актуальность психолого- педагогические знания приобретают при решении сложных проблем и конфликтных ситуаций в педагогическом процессе, т.к. большинство педагогических конфликтов носят деструктивный характер, ухудшая психологический климат коллектива, вызывая эмоциональное напряжение в межличностных отношениях [32, с.57].

Б.И. Хасан рассматривает конструктивные конфликты как ядро учебного процесса и обосновывает необходимость их специального построения в обучении. В таком случае, важным психологическим качеством педагога становится эмоциональная устойчивость, способность противостоять различным педагогическим трудностям, сохраняя психологическую адаптацию. Она связана со способностями педагога адекватно оценивать реальную педагогическую ситуацию и видеть решение возникшей проблемы. От развития и разрешения конфликта формируется личность педагога. Иными словами, индивидуальные свойства личности формируют определенный устойчивый стиль поведения в конфликтных ситуациях, который характерен для того или иного типа личности [56, с. 67].

Если личность конфликтоустойчива, то ей необходимо оптимально организовывать свое поведение в трудовой ситуации социального взаимодействия, бесконфликтно решать возникшие проблемы в отношениях с другими людьми. Высокий уровень конфликтоустойчивости предполагает грамотные действия и поведение в конфликтных ситуациях, оптимизацию взаимодействия в конфликте, недопущение втягивания себя в эскалацию, сосредоточение усилий на конструктивных действиях [12, с.33].

Для урегулирования возникших разногласий, важно осознавать, что каждый педагог может разрешить конфликт путем определенных стратегий поведения в конфликте, которые, в свою очередь, помогут подвести участников конфликта к какому-либо другому взаимному результату или решению [25, с. 55].

Стратегия – это искусство, план, определенный способ достижения каких-либо поставленных целей, которая позволяет примерно представить будущий результат конфликта [18, с.23].

Стратегии копинг-поведения выступают как комплексная характеристика достаточно устойчивых форм психического реагирования

в условиях переживания личностного кризиса, включающих когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Копинг-поведением (совладающим поведением), подразумевающим индивидуальный способ совладания субъекта с затруднительной ситуацией, в соответствии с её значимостью в жизни индивида и личностно- средовыми ресурсами, определяющими его поведение [23, с. 66].

Основная функция копинг-поведения, по С. Фолкману и Р. Лазарусу, состоит в поддержании или сохранении баланса между требованиями среды и ресурсами, удовлетворяющими этим требованиям. И.В. Воеводин характеризует механизмы совладения как адаптивные, относительно адаптивные и неадаптивные через три составляющие, соотносимые с основными сферами психической деятельности и позволяющие уменьшать негативное влияние или разрешать фрустрирующие ситуации: когнитивную, поведенческую и эмоциональную [цит. по 69, с.35].

В работе А.В. Дмитриева, выделяет три основных типа личности в конфликтной ситуации.

Первый- деструктивный тип субъекта, склонного к разворачиванию конфликта и усилению его, к установлению своего господства, к подчинению другого человека, его интересам своим, к унижению другой стороны вплоть до полного его подавления и разрушения. В быту- это эгоист, зачинщик споров и скандалов; в учреждении- кляузник, сплетник; в толпе - инициатор беспорядков и разрушительных действий.

Второй тип - комфортный. Субъекты этого типа пассивны, склонны уступать, подчиняться. Такая модель поведения опасна, потому что люди такого типа объективно способствуют и содействуют чужим агрессивным проявлениям. Хотя в других случаях она может сыграть и положительную роль: уступка, компромисс - лучший способ остановить конфликт.

Третий тип - конструктивный. Субъекты этого типа поведения стремятся погасит конфликт, найти решение, приемлемое для обеих сторон [63].

В своей работе О.А. Алексеев утверждает, что поведение участников конфликта зависит от целей каждой из сторон (достижение своих целей, каждой стороны или сохранение партнерских отношений) [цит. по 66, с. 23].

Конфронтационное поведение. Ориентировано на безусловную и окончательную победу в противоборстве. Характеризуется демонстрацией непримиримости, «жестким» отстаиванием своей позиций, психологическим подавлением оппонента, постоянным требованиям уступок от других участников в обмен на продолжение отношений, угрозами и предъявлением ультиматума и, наконец, предъявлением силы.

Компромиссное поведение. Выстраивается с учетом сохранения партнерских отношений. Характеризуется готовностью идти на уступки. В некоторых конфликтных ситуациях подобная линия поведения целесообразна, поскольку способствует агрессивным проявлениям стороны, придерживающейся конфронтационного стиля.

Поведение участников конфликта достаточно предсказуемо, поскольку рефлексивным образом связано с планами других участников, вынуждающих его к определенным действиям.

В.С. Третьякова, анализируя конфликтный тип личности, выделяет следующие характеристики :внутренние и внешние конфликты, глубокие и интенсивные эмоции, быстрое их возникновение, колебания настроения, импульсивность, неуравновешенность в поведении, пессимистичность, диффузная тревожность, потребность в агрессии, трудность приспособления к среде, упрямство и другое [52, с. 55].

Конфликтному типу личности противопоставляются конформистский и гармоничные типы. Конформистский регулируется установкой на устранение, невмешательство. Такого типа педагоги

руководствуются стратегией отстранения, проявляющийся в отдалении от других, в реализации индивидуальных целей, в сосредоточенности на собственном «я», в отказе от принятия самостоятельных решений, от возможности повлиять на исход ситуации. Результат такого взаимодействия может варьироваться между гармоничным и дисгармоничным. Ключевую роль в данном случае играет уважение мнения другого участника конфликта [35, с. 55].

Гармонический тип личности, базирующийся на установке сотрудничества и кооперации, демонстрирует волевое поведение, опирающееся на глобальную стратегию сотрудничества, доминирование фактической интенции, преобладанию модальности уверенности и положительного отношения к оппоненту. Данный тип отличает способность к адаптации в различных ситуациях [37, с. 55].

Анализ специальной литературы показал, что общим для большинства отечественных и зарубежных исследований специфики конфликта, является выделение пяти основных стратегий поведения: уклонение, приспособление, конфортация, сотрудничество, компромисс. Можно выделить два критерия, по которым выбирается стратегия конфликтного поведения: стремление к пониманию оппонента и ориентация на удовлетворение его желаний или направленность на достижение только собственных целей без учета интересов соперника.

Уклонение характеризуется явным отсутствием у вовлеченного в конфликтную ситуацию желания сотрудничать и приложить активные усилия для реализации собственных намерений, равно как пойти навстречу оппонентам, а также стремлением выйти из конфликтного поля, «уйти от конфликта». Такой стиль поведения обычно выбирают в тих случаях, когда: 1) проблема, вызвавшая столкновение, не представляется субъектом конфликта существенной, предмет расхождения, по его мнению, мелочный, основан сугубо на различиях в личностных приоритетах, и тем самым не заслуживает траты времени и сил; 2)

существует возможность достичь собственных целей иным, неконфликтным путем; 3) столкновение происходит между равными или близкими по силе (статусу/рангу) субъектами, сознательно избегающими осложнений в своих взаимоотношениях; 4) участник конфликта чувствует свою неправоту или его оппонента, обладает более высоким статусом, напористой волевой энергией; 5) требуется отсрочить острое столкновение, чтобы выиграть время, более обстоятельно проанализировать сложившуюся ситуацию, собраться с силами, заручиться поддержкой сторонников; 6)желательно избежать дальнейших контактов с трудным по психическому состоянию человеком или крайне тенденциозным, чрезмерно пристрастным оппонентом, преднамеренно ищущим поводы для обострения отношений [60, с. 44].

Уклонение бывает вполне оправданным в условиях межличностного конфликта, возникающего по причинам субъективного, эмоционального порядка [45, с. 55].

Приспособление как стиль пассивного поведения отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению. Этот стиль предполагает в большей мере учитывать интересы оппонентов. Приспособление применимо при любом типе конфликтов. Но наиболее ярко данный стиль проявляется в межгрупповых конфликтах и в организациях, поскольку предполагает наличие иерархической вертикали: начальник – подчиненный, вышестоящий - нижестоящий. Следует отметить, что ключевым для подобного стиля поведения является поддержание атмосферы сотрудничества и взаимопонимания, что продуктивно при разрешении политических конфликтов, направленных на сохранения баланса сторон. Представляется, что стиль приспособления, выбранный в качестве образца конфликтного поведения, может оказаться и малоэффективным. Он не приемлем в ситуациях, когда субъекты

конфликта охвачены чувством обиды и раздражения, не хотят отвечать друг другу доброжелательной взаимностью, а их интересы и цели не поддаются сглаживанию и согласованию.

Конфронтация/конкуренция ориентирована на то, чтобы, действуя активно и самостоятельно, добиваться осуществления собственных интересов без учета интересов других сторон, непосредственно участвующих в конфликте, и в ущерб, им. Применяющий подобный стиль поведения стремится навязать другим свое решение проблемы, уповает только на свою силу, не приемлет совместных действий. При этом проявляются элементы максимализма, волевой напор, желание любым путем, включая силовое давление, административные санкции, запугивание, шантаж и т.п., принудить оппонента принять оспариваемую им точку зрения, во что бы то ни стало взять верх над ним, одержать победу в конфликте [51, с. 35].

Сотрудничество, как и конфронтация, нацелено на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов. Сотрудничество предполагает совместный поиск решения, который отвечает стремлениям всех конфликтующих сторон. Это возможно при условии своевременной и точной диагностики проблемы, породившей конфликтную ситуацию, выявление как явных, так и скрытых конфликтов, готовности сторон действовать совместно ради достижения общей для всех цели. Стиль сотрудничества часто наблюдается в ситуациях, когда участники воспринимают конфликт как нормальное явление социальной жизни, как потребность решить ту или иную проблему без нанесения ущерба какой-либо стороне [17, с. 44].

Данный стиль требует большого времени и терпения, умения аргументировать свою позицию, внимательного выслушивания оппонентов, объясняющих свои интересы, выработки альтернатив и согласованного выбора из них в ходе переговоров взаимоприемлемого решения. Результат такого стиля является совместно найденный

оптимальный выход из конфликта, а также укрепление партнерского взаимодействия.

Компромисс занимает срединное место в сетке конфликтного поведения. Он означает расположенность участника (участников) конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов [44, с. 55].

Этот стиль в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложение индивидуальных и коллективных усилий. Этот стиль предпочтителен тем, что обычно преграждает путь к недоброжелательности, позволяет, хотя и отчасти, удовлетворить притязания каждой из вовлеченных в конфликт сторон.

Следует отметить, что при всей несхожести стилей, конфликтное поведение имеет некоторые общие признаки. Это связано, в первую очередь, с тем, что решение проблемы, спровоцировавший конфликт, в определенной мере значимо для каждой из противоборствующих сторон. Поведение участников складывается по-разному. Оно может иметь конструктивную направленность, для которой характер совместный поиск выхода из конфликтной ситуации, приемлемого для всех сторон. Возможно превосходство в силе (ранге) одной стороны, которой беспрекословно уступают другие. Не исключается и деструктивное поведение, проявляющее себя в действиях разрушительного характера. Каждый из этих стилей обусловлен предметом конфликта, образом конфликтной ситуации, ценностью межличностных отношений и индивидуально-психологическими особенностями субъектов конфликтного взаимодействия [24, с.89].

Таким образом, по мнению Ю.П. Платонова, конфликтное поведение- это противоборство двух и более сторон, выраженное в поведенческих реакциях, оцениваемых окружающими как открытый конфликт. Стратегии конфликтного поведения рассматриваются как стремление к пониманию оппонента и ориентации на удовлетворение его

желаний или направленность на достижение только собственных целей без учета интересов соперника.

Конфликтное поведение педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения может иметь как конструктивную направленность, так и деструктивную. Особую актуальность психолого-педагогические знания приобретают при решении сложных проблем и конфликтных ситуаций в педагогическом процессе, т.к. большинство педагогических конфликтов носят деструктивный характер, ухудшая психологический климат коллектива, вызывая эмоциональное напряжение в межличностных отношениях, поэтому педагог должен обладать современными знаниями в области социальных дисциплин, высоким культурно-образовательным уровнем, творческим потенциалом и глубокими психолого-педагогическими знаниями и умениями.

1.3. Модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

В психологии в современном мире пользуется успехом метод моделирования. В научной литературе предлагаются различные классификации моделей (структурно-функциональные, причинно-следственные, прагматические, образные, концептуальные, эвристические) [1, с.23].

Разработка модели формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ – сложный, многоступенчатый процесс, предусматривающий использование научной теории, ее закономерностей, определенных правил, а также опытных данных.

Одно из значений термина «формирование» - это процесс целенаправленного и организованного овладения социальными

субъектами целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми для качественной жизнедеятельности [23, с. 56].

Организация формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ начинается с построения дерева целей предстоящей деятельности.

В 1957 году Ч. Черменом и Р. Акоффом был предложен метод «дерева целей». Он представляет собой упорядочивающий инструмент используемый для формирования элементов общей целевой программы развития и соответствия со специфическими целями различных уровней и областей деятельности [цит. по 70, с. 55].

Долгова В.И. отмечает, что совершенствование целеполагания открывает мощный потенциал для научной программно-целевой основы управления. Оно позволяет осуществить высокий уровень конкретизации деятельности управленческого аппарата, целенаправить эту деятельность на достижение конечного результата, который заранее запрограммирован [19, с.8].

Как метод планирования дерево целей основывается на теории графов и представляет собой траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории .

Теоретический анализ проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ позволил разработать дерево целей исследования (см. рисунок 1).

Описание дерева целей:

Генеральная цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения;

1. Проанализировать теоретические предпосылки исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения

педагогического персонала ДОУ;

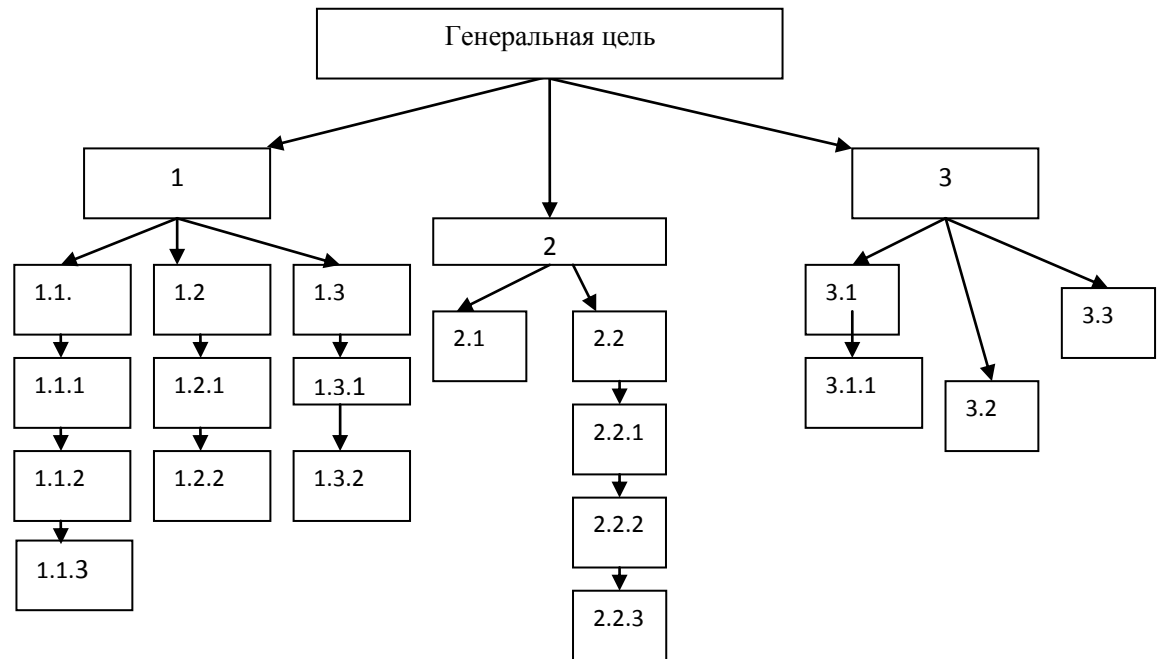


Рисунок 1 - Дерево целей формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ

1.1. Изучить проблему формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

1.1.1. Изучить понятие «конструктивные стратегии конфликтного поведения»;

1.1.2. Рассмотреть стратегии конструктивного поведения педагогического персонала ДОУ;

1.1.3. Рассмотреть процесс формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

1.2. Изучить особенности конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

1.2.1. Охарактеризовать особенности конструктивных стратегий конфликтного поведения;

1.2.2. Охарактеризовать содержание особенности формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

1.3. Разработать модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

1.3.1. Выделить генеральную цель диссертационного исследования в соответствии с заявленной целью, построить дерево;

1.3.2. Построить модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

2. Организовать исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

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;

3. Выполнить опытно-экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

3.1. Разработать и реализовать программу по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

3.1.1. Произвести повторную диагностику после проведенных мероприятий в соответствии с разработанной программой;

3.2. Проанализировать результаты опытно- экспериментального исследования;

3.3. Разработать рекомендации и технологическую карту по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Опираясь на результаты теоретического исследования и на основе анализа научных исследований по проблемам моделирования и на основе «дерева целей» была составлена модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ (рис.2).



Рисунок 2 – Модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ

Целевой блок включает в себя постановку генеральной цели исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Теоретический блок включает в себя изучение проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ. Так же сюда относится теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования: выявление различных трактовок понятия конфликт, педагогические конфликты и конфликтного поведения, определение основных ученых, которые изучали данную проблему, выявление особенностей переживания педагогами конфликтных ситуаций в педагогической среде, определение факторов, участвующих с возникновения конфликтов с субъектами образовательного процесса, определение основных принципов формирующей деятельности в работе с педагогическим коллективом, подборка методов формирующей деятельности, которая способствует закреплению конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ [22, с. 3].

Диагностический блок включает в себя систему мероприятий, позволяющих выявить стратегии конфликтного поведения педагогов. Диагностика проводилась с помощью методик: тест «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса, методика «Индикатор копинг-стратегий» Дж. Амирхан, Опросник «Способы совладающего поведения» Р.Лазарус.

Формирующий блок предполагает разработку и реализацию программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ. Данный блок включает в себя проведение психолого-педагогической программы, предназначенной для повышения психологической компетентности педагогов, для освоения психологических знаний, приемов и методов, которые повысят эффективность и качество взаимодействия между участниками образовательного процесса, развитие у педагогов саморегуляции и снятия психоэмоционального напряжения, формирование позитивных

поведенческих реакций и переживаний, овладение эффективными способами коммуникации.

Аналитический блок направлен на оценку эффективности программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала [22 с. 2].

Таким образом, на основании теоретического анализа проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ, определения понятия формирования, изучения принципов и методов воздействия были составлены дерево целей и модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения [22, с. 1].

Вывод по первой главе

Таким образом, изучение проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения в психолого-педагогической литературе подтверждает её актуальность в настоящее время. Конфликт- это столкновение, противоборство сторон, при котором, хотя бы одна сторона воспринимает действия другой, как угрозу её интересам. Педагогам в силу своей профессии необходимо грамотно себя вести. Он должен знать закономерности возникновения конфликтов, их развитие и способы разрешения для успешной реализации педагогической деятельности в межличностных отношениях с субъектами педагогического взаимодействия.

По мнению Ю.П. Платонова, конфликтное поведение- это противоборство двух и более сторон, выраженное в поведенческих реакциях, оцениваемых окружающими как открытый конфликт. Стратегии конфликтного поведения рассматриваются как стремление к пониманию оппонента и ориентации на удовлетворение его желаний или

направленность на достижение только собственных целей без учета интересов соперника. Конфликтное поведение педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения может иметь как конструктивную направленность, так и деструктивную. Особую актуальность психолого-педагогические знания приобретают при решении сложных проблем и конфликтных ситуаций в педагогическом процессе, т.к. большинство педагогических конфликтов носят деструктивный характер, ухудшая психологический климат коллектива, вызывая эмоциональное напряжение в межличностных отношениях, поэтому педагог должен обладать современными знаниями в области социальных дисциплин, высоким культурно-образовательным уровнем, творческим потенциалом и глубокими психолого-педагогическими знаниями и умениями.

На основании теоретического анализа проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ, определения понятия формирования, изучения принципов и методов воздействия были составлены дерево целей и модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.

Глава 2. Организация исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

2.1. Этапы, методы и методики исследования

Исследование проводилось в три этапа:

Первый этап - поисково-подготовительный: осуществлялся сбор материала по теме исследования; теоретический анализ научной литературы; выбор оптимальных методов для изучения формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения; были подобраны методики с учетом возрастных характеристик и темы исследования [54, с. 30].

Второй этап - опытно-экспериментальный: проводилось исследование уровня сформированности конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольной образовательной организации; обосновывались критерии, показатели и уровни оценки сформированности конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения. В результате констатирующего эксперимента были выявлены особенности в уровнях конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольной образовательной организации и определены дальнейшие действия по их формированию и развитию. Разработана и реализована программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ. Полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы [цит. по 70, с.12].

Третий этап - контрольно - обобщающий: качественное и количественное исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольной образовательной организации, сравнение показателей до и после прохождения программы. Обобщение результатов опытно-экспериментальной работы, проверка гипотезы, сопоставление результатов с поставленными в исследовании целью и задачами.

Выбирая эмпирические методы, опирались на следующие положения:

1) методы исследования должны полностью учитывать специфику объекта изучения, и только в этом случае они обеспечивают точность, объективность полученных результатов;

2) с целью всестороннего изучения явления следует использовать не один или два метода, комплекс методов, приемов и средств, поскольку каждый отдельный метод исследования имеет свое определенное значение;

Кроме того, исходя из требований, предъявляемых ко всем типам психологических методик: научность методик, обоснованность их применения, которая включает описание структуры показателей, измеряемых с помощью данной методик, доказательство необходимости использования и показания к возможности применения методики в различных исследованиях.

Критерии, специфические для различных опросников: ориентированность опросника к отечественным социально- культурным условиям, если он разработан за рубежом; наличие шкал для оценки полученных в исследовании результатов; открытая публикация методик в специальной литературе как показатель её достаточно широкого применения [цит. по 68, с.16].

Указанные критерии, а также особенности изучения формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического

персонала дошкольного образовательного учреждения послужили основой для выбора следующих методов и методик:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по изученной проблеме, обобщение; целеполагание, моделирование

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: тест «Описание конфликтного поведения» К. Томаса; опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус; методика «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан.

3. Статистические: Т- критерий Вилкоксона (см. Приложение 1).

- методы количественной обработки данных: оценка достоверности сдвига в значениях исследуемых признаках (Т- критерий Вилкоксона).

Охарактеризуем использованные методы и методики исследования:

Анализ литературы – это метод научного исследования, предполагающий операцию мысленного или реального расчленения целого (вещи, свойства, процесса или отношения между предметами) на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности человека [28, с. 12].

Обобщение – это форма приращения знания путем мысленного перехода от частного к общему в некоторой модели мира, что обычно соответствует и переходу на более высокую степень абстракции.

Эксперимент - метод сбора фактов в специально созданных условиях, обеспечивающих активное проявление изучаемых психических явлений [16, с. 17].

Различают два вида эксперимента – естественный и лабораторный. Лица, участвующие в естественном эксперименте, не знают о том, что они выступают в роли испытуемых; он часто проводится в обычной обстановке учебной или трудовой деятельности. Вследствие его специфики в нем применимо лишь ограниченное число сигнальных и регистрирующих

устройств, поэтому его результаты в значительной доле выражаются в описательной форме.

Второй вид эксперимента обычно проводится в специально оборудованных сигнальными и регистрирующими устройствами помещениях- лабораториях. Испытуемый может не знать о замысле исследования, но знает, в качестве кого он участвует в эксперименте.

Констатирующий эксперимент - эксперимент, устанавливающий наличие какого – либо непреложного факта или явления [1, с. 36].

Эксперимент является констатирующим, если исследователь ставит выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых. Таким образом, получается первичный материал для организации формирующего эксперимента.

Формирующий эксперимент – особый метод психологического исследования, состоящий в том, что исследователь определенным образом строит обучение испытуемого с целью получить заданное изменение его психики. Формирующий эксперимент ставит своей целью не просто констатацию уровня сформированности той или иной деятельности, развития тех или иных сторон психики, а их активное формирование или воспитание. В этом случае создается специальная экспериментальная ситуация, которая позволяет не только выявить условия, но и экспериментально осуществить целенаправленное развитие новых видов деятельности, сложных психических функций и глубже раскрыть их структуру [23, с. 33].

Тестирование – процесс и метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи, имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий.

Основные достоинства данного метода: стандартизация условий и результатов, оперативность и экономичность, количественный понятный характер оценки, оптимальная трудность заданий и надежность результатов [24, с. 55].

Тест «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (адаптирован Н.В.Гришиной).

Цель: изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявление определенных стилей разрешения конфликтной ситуации.

По мнению К.Томаса, изучение конфликтного поведения рассматривается в двух аспектах: 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 поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную 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. Соответственно этим двум основным измерениям К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

1. Соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих собственных 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 стремление к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5. Сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон [9, с. 23].

Опросник «Способы совладающего поведения» Р.Лазарус и С. Фолкман

Данный опросник был разработан в 1988 году и адаптирован в 2004 году, дополнительно стандартизирован в НИПНИ им. В.М. Бехтерева, П.И. Вассерманом, Б.В. Иовлевым, Е.Р. Исаевой, Е.А. Трифоновой, О.Ю. Целковой, М.Ю. Новожиловой.

Цель: определение копинг механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг – стратегий

Совладание с жизненными трудностями, как утверждают Р. Лазарус и С.Фолкман, есть «постоянно меняющиеся когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и (или) внутренними требованиями, которые оцениваются им как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы». Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы либо преодолеть эти трудности, либо уменьшить их отрицательные последствия, либо избежать этих трудностей, либо вытерпеть их. Авторы (К. и К.) определяют совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, позволяющее субъекту справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, через осознанные стратегии действий. Это сознательное поведение направлено на активное изменение, преобразование ситуации, поддающейся контролю, или на приспособление к ней, если ситуация не поддается контролю. При таком понимании совладающее поведение важно для социальной адаптации здоровых людей. Стили и стратегии совладания рассматриваются как

отдельные элементы сознательного социально поведения, с помощью которых человек справляется с жизненными трудностями.

Эффективность той или иной стратегии зависит от особенностей актуальной ситуации и имеющихся личностных ресурсов, поэтому говорить об адаптивности / дезадаптивности отдельных копинг-стратегий некорректно. Стратегии, эффективные в одной ситуации, могут быть неэффективными и даже приносить вред – в другой.

Опросник состоит из 50 утверждений, группируемых в 8 шкал. Номера опросника работают на разные шкалы, например в шкале «конфронтативный копинг» вопросы – 2, 2, 13, 21, 26 и т.д [57, с. 55].

Методика «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан

Данная методика адаптирована для проведения исследования на русском языке Н. А. Сиротой (1994) и В.М. Ялтонским (1995).

Цель: выявить доминирующие кпинг- стратегии личности.

Дж. Амирхан на основе факторного анализа разнообразных конинг-ответов на стресс разработал «Индикатор копинг-стратегий». Он выделил 3 группы копинг-стратегий: разрешения проблем, поиска социальной поддержки и избегания (Amirkhan J., 1990).

«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:

1. 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.

2. 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.

3. 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», используя активный способ избегания — суицид [30, с. 65].

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 [44, с. 66].

T - критерий Вилкоксона

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг

показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Этот критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены по крайней мере по шкале порядка, и сдвиги между вторым и первым замерах тоже могут быть упорядочены. Для этого они должны варьировать в достаточно широком диапазоне. В принципе, можно применять T - критерий Вилкоксона и в тех случаях, когда сдвиги принимают только три значения: -1, 0 и +1, но тогда критерий T вряд ли добавит что-нибудь новое к тем выводам, которые можно было бы получить с помощью критерия знаков. Вот если сдвиги изменяются, скажем, от -30 до +45, тогда имеет смысл их ранжировать и потом суммировать ранги.

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях [49, с. 49].

Таким образом исследование проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный, опытно – экспериментальный и контрольно – обобщающий.

В исследовании был использован комплекс методов и методик: теоретические методы: анализ литературы по проблеме, анализ полученных результатов, обобщение; эмпирические методы: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам: “Опросник К. Томаса (Определение способов регулирования конфликтов)”; Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус; Методика «Индикатор

копинг- стратегий» Дж. Мирхан; Т- критерий Вилкоксона. По окончании психодиагностического обследования педагогический коллектив был ознакомлен с результатами и рекомендациями относительно дальнейшей работы по формированию и совершенствованию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Опытно - экспериментальное исследование проводилось на базе Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №370 г. Челябинска». В исследовании принимали участие 36 педагогов. В таблице 1 приведена характеристика выборки.

Таблица 1

Характеристика выборки

Характеристика	Количество педагогов
Гендерное различие	1- мужчины 35- женщины
Стаж работы: Молодые специалисты	2 педагога
До 5 лет	5 педагогов
До 15 лет	4 педагога
До 25 лет	7 педагогов
Более 25 лет	18 педагогов
Возраст:	
До 35 лет	8 педагогов
От 36 до 45 лет	7 педагогов
От 46 до 55 лет	12 педагогов
От 55 до 65 лет	8 педагогов
Более 65 лет	1 педагог
Квалификаця	
Высшая	21 педагог
Первая	11 педагогов
Без категории	5 педагогов

Коллектив МБ ДОУ «Детский сад №370 г. Челябинска» по возрасту довольно разнороден. В связи, с чем в данном ДОУ довольно часто возникают конфликты между более опытным педагогами и менее опытными. Так, при подготовке к одному из праздников произошел конфликт из-за разногласий в оформлении музыкального зала. Кроме этого указывать на возможные конфликты в коллективе может тот факт, что в данном коллективе всего 1 мужчина, а остальные женщины. По мнению эксперта Института статистических исследований и экономики знаний ВШЭ К. Легчакова, недостатками женского коллектива являются – завистливость, «склочность» [34, с. 5].

Результаты диагностики по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса отображены на рисунке 3 и в таблице 1 Приложения 2.

Стратегией конфликтного поведения избегание пользуются 22 испытуемых. Данная шкала характеризуется как отсутствием стремлением к кооперации, так и отсутствием тенденции к достижению собственных целей. Иными словами: затрагиваемая проблема не столь важна, не отстаиваются собственные права, нет сотрудничества для выработки решения и нет желания тратить время и силы для решения проблемы.

Стратегией приспособление пользуются 17 человек. Данный стиль характеризуется тем, что идет совместное действие двух сторон конфликта, но при этом одна из сторон не пытается отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существенен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны [42, с. 40].

Стратегией соперничество пользуются 3 человека. Данный стиль считается наименее эффективным, но наиболее часто используемым способом поведения в конфликтах, и выражается тем, что в нем

присутствует стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

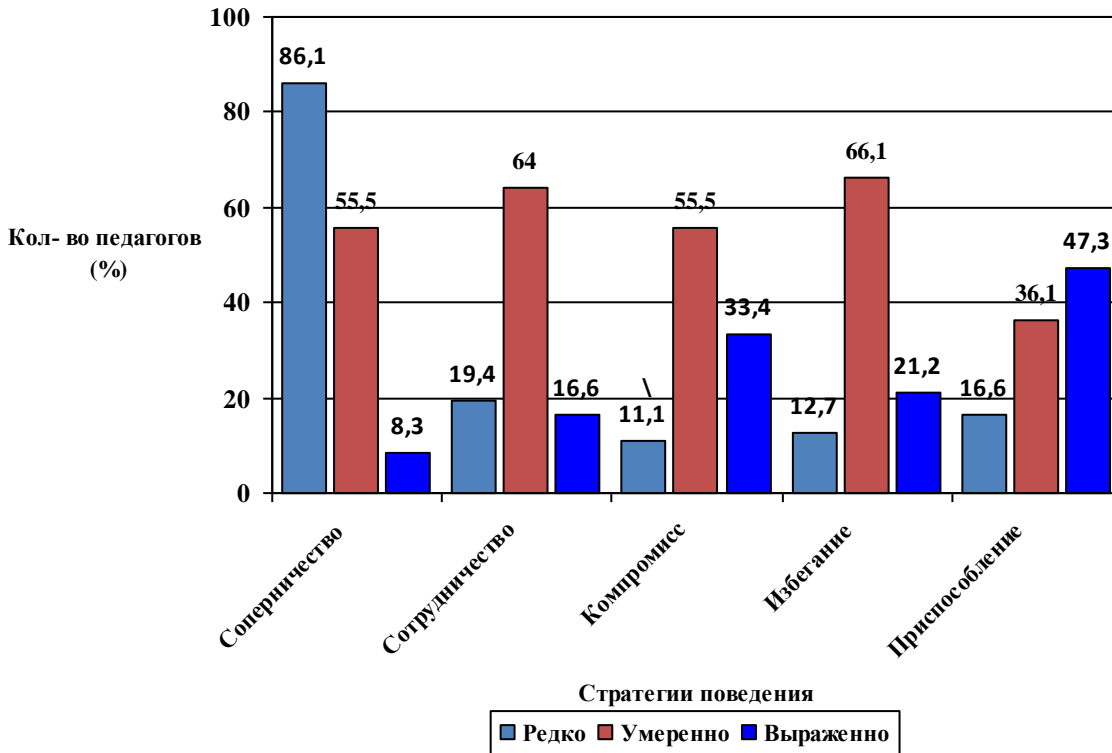


Рисунок 3 – Результаты исследования ведущей стратегии конфликтного поведения по К. Томасу

Стратегией компромисс пользуются 12 человек. Суть данного стиля заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. Этот стиль наиболее эффективен, если обе стороны конфликта хотят одного и того же, но знают, что одновременно это не выполнимо [цит по 69, с. 33].

Стилем сотрудничество пользуются 6 человек. Данный стиль наиболее труден по сравнению с другими, так как в нем присутствует необходимость принимать во внимание нужды и желания другой стороны, и так же требует продолжение дальнейшей работы. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои

эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным.

Результаты второго опросника «Способы совладающего поведения» Р.Лазарус отображены на рисунке 4, данные которого были обработаны и занесены в таблицу 2. Приложения 2.

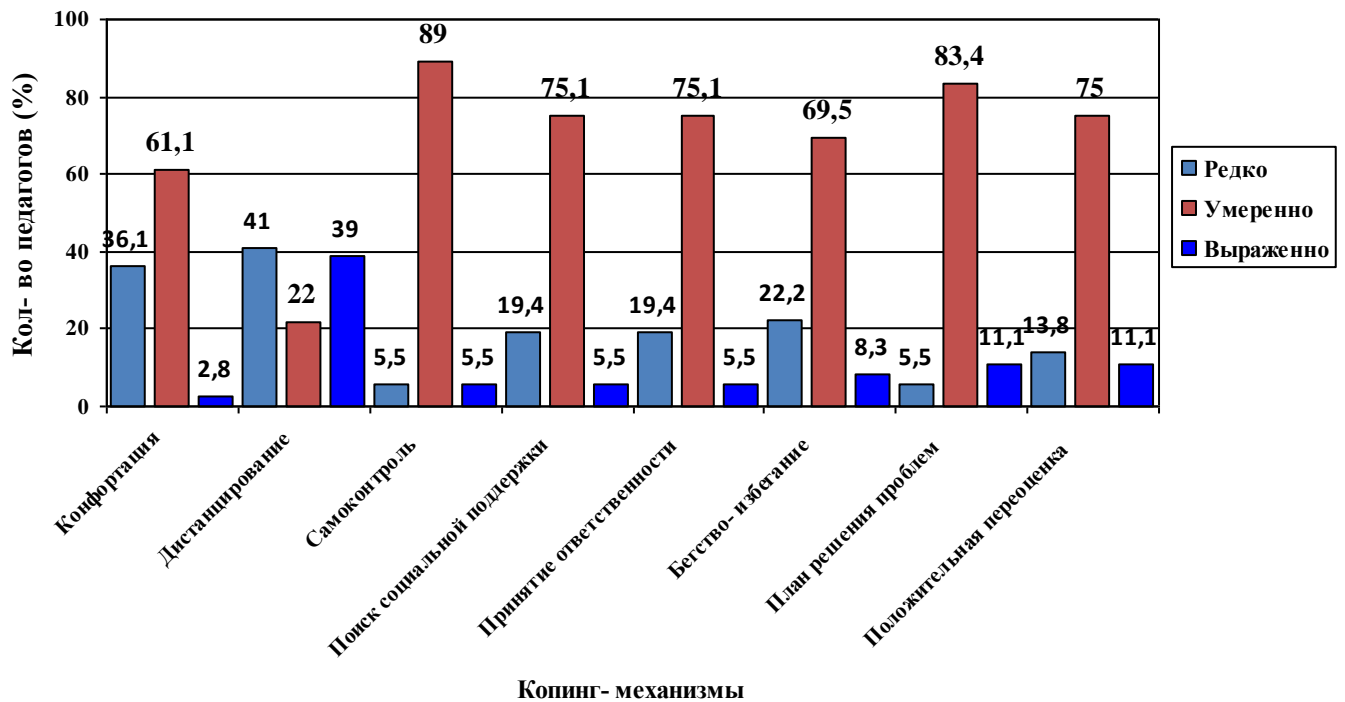


Рисунок 4 – Результаты исследования копинг- механизмов конфликтного поведения РЛазарус

На рисунке 4 отображены результаты использования восьми копинг-механизмов: конфортация, дистанцирование, самоконтроль, поиск социальной поддержки, принятие ответственности, бегство- избегание, план решение проблем и положительная переоценка. Чем выше показатель, тем ярче выражается доминирующий копинг – механизм.

Стратегией конфортация пользуются 22 человека умеренно и 1 человек выражено. Суть данного стиля заключается в том, что попытки разрешения проблемы за счет не всегда целенаправленной поведенческой активности, осуществления конкретных действий, направленных либо на изменение ситуации, либо на отреагирование негативных эмоций в связи с

возникшими трудностями. Часто стратегия конформации рассматривается как неадаптивная, однако при умеренном использовании она обеспечивает способность личности к сопротивлению трудностям, энергичность и предприимчивости при разрешении проблемных ситуаций, умение отстаивать собственные интересы, справляться с тревогой в стрессогенных условиях [58 с. 34].

Стратегией дистанцирование пользуются 27 человек умеренно и 4 человека выражено. Данная стратегия предполагает попытки преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на оценку ситуации и выбор стратегии поведения, высокий контроль поведения, стремление к самообладанию.

Стратегией поиск социальной поддержки пользуются 25 человек умеренно и 4 человека выражено. Данная стратегия предполагает попытки разрешения проблемы за счет привлечения внешних ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Характерны ориентированность на взаимодействие с другими людьми, ожидание внимания, совета, сочувствия [38, с. 11].

Стратегией самоконтроль пользуются 32 человека умеренно и 2 человека выражено.

Стратегией принятие ответственности пользуются 27 человек умеренно и 2 человека выражено. Данная стратегия предполагает признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, в ряде случаев с отчетливым компонентом самокритики и самообвинения. При умеренном использовании данная стратегия отражает стремление личности к пониманию зависимости между собственными действиями и их последствиями, готовность анализировать свое поведение, искать причины актуальных трудностей в личных недостатках и ошибках. Вместе с тем, выраженность данной стратегии в поведении может приводить к неоправданной самокритике, переживанию

чувства вины и неудовлетворенности собой. Указанные особенности, как известно, являются фактором риска развития депрессивных состояний.

Стратегией бегство- избегание пользуются 25 человек умеренно и 3 человека выражено. Данная стратегия предполагает попытки преодоления личностью негативных переживаний в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. При отчетливом предпочтении стратегии избегания могут наблюдаться неконструктивные формы поведения в стрессовых ситуациях: отрицание либо полное игнорирование проблемы, уклонение от ответственности и действий по разрешению возникших трудностей, пассивность, нетерпение, вспышки раздражения, погружение в фантазии, переедание, употребление алкоголя и т.п., с целью снижения мучительного эмоционального напряжения. Большинство исследователей эту стратегию рассматривает как неадаптивная, однако это обстоятельство не исключает ее пользы в отдельных ситуациях, в особенности в краткосрочной перспективе и при острых стрессогенных ситуациях [49, с. 40].

Стратегией планирование решения проблем пользуются 30 человек умеренно и 4 человека выражено. Данная стратегия предполагает попытки преодоления проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов. Стратегия рассматривается большинством исследователей как адаптивная, способствующая конструктивному разрешению трудностей.

Стратегией положительная переоценка пользуются 27 человек умеренно и 4 человека выражено. Данная стратегия попытки преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет положительного переосмысления, рассматривания её как стимула личностного роста.

Характерна ориентированность на надличностное, философское осмысление проблемной ситуации, включение её в более широкий контекст работы личности над развитием [11, с. 55].

Результаты методики «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан отображены на рисунке 5, данные которого обработаны и занесены в таблицу 3. Приложения 2.

На рисунке 5 отображены результаты диагностики применения трех копинг- стратегий: стратегии разрешения проблемы нет ни одного человека, но присутствует средний показатель- это 20 человек. Данная стратегия характеризуется как активная поведенческая стратегия, при которой человек старается использовать все имеющиеся у него личностные ресурсы для поиска возможных способов эффективного разрешения проблемы.

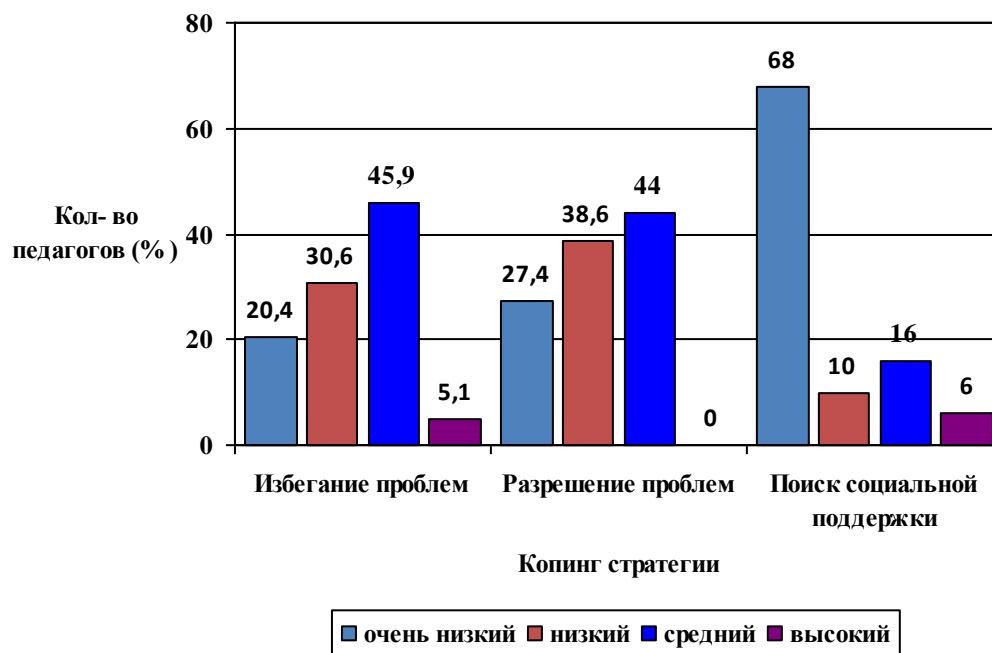


Рисунок 5 - Результаты исследования стратегий конфликтного поведения Дж. Амирхан

Высокие показатели у стратегии избегания проблем (средний показатель) 23 человека. 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 и прочей зависимости.

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.

К стратегии поиска социальной поддержки прибегают 6 педагогов (средний показатель) и 11 педагогов (высокий показатель). Для данной стратегии характерна активная поведенческая стратегия, при которой человек для эффективного разрешения проблемы обращается за помощью и поддержкой к окружающей его среде: семье, друзьям, значимым другим.

Обобщенные результаты проведенного исследования по трем методикам показали, что 36 педагогов, принявшие участие в исследовании сформированности поведенческих реакций на конфликтные ситуации, имеют уже достаточно сформированные определенные стратегии конфликтного поведения, такие как сотрудничество, компромисс и разрешение проблем.

На основании результатов было рекомендовано педагогическому коллективу принять участие в формирующем эксперименте.

Выводы по второй главе

Исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ происходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно- экспериментальный и контрольно - обобщающий. Выбранные методы и методики позволили получить необходимую информацию о предмете исследования, соответствовали требованиям валидности и надежности: теоретические методы - анализ и обобщение психолого- педагогической литературы, моделирование, «Дерево целей» (В.И. Долгова); эмпирические – констатирующий, формирующий эксперимент, тестирование по методикам Тест « Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса; Методика «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан; Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус и С. Фолкман. По окончании психодиагностического обследования педагогический коллектив был ознакомлен с результатами и рекомендациями относительно дальнейшей работы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ.

Обобщенные результаты проведенного исследования по трем методикам показали, что 36 педагогов, принявшие участие в исследовании сформированности поведенческих реакций на конфликтные ситуации, имеют уже достаточно сформированные определенные стратегии конфликтного поведения, такие как, сотрудничество и компромисс и разрешение проблем. Результаты исследования ведущей стратегии конфликтного поведения по К. Томасу показали, что стратегией избегания выражено пользуются 22 испытуемых, приспособлением-17 человек, соперничеством - 3 человека, компромисс- 12 человек, сотрудничество- 6 человек.

Результаты исследования копинг- механизмов конфликтного поведения РЛазарус показали, что стратегией конфортация пользуются 22 человека умеренно и 1 человек выражено, стратегией дистанцирование- умеренно 27 человек и выражено 4 человека; стратегией самоконтроль

пользуются 32 человека умеренно и 2 выражено; стратегией поиск социальной поддержки пользуются 25 человек умеренно и 4 человека выражено; стратегией принятие ответственности пользуются 27 человек умеренно и 2 человека выражено; стратегия бегство избегание умеренно используется 25 педагогами и выражено 3 педагогами; стратегией планирование решения проблем пользуются 30 человек умеренно и 4 человека выражено; стратегия положительная переоценка используется 27 педагогами умеренно и 4 педагогами выражено.

Результаты исследования стратегий конфликтного поведения Дж. Амирхан показали, что высокого показателя использования стратегии разрешения проблемы нет ни у одного человека, но присутствует средний показатель- это 20 человек. К стратегии избегания проблем прибегают 23 человека (средний показатель). К стратегии поиска социальной поддержки прибегают 6 педагогов (средний показатель) и 11 педагогов (высокий показатель).

На основании результатов было рекомендовано педагогическому коллективу принять участие в программе формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Глава 3. Опытнo - экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

3.1. Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения

Цель программы - формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ.

Задачи программы:

1. Создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки;
2. Осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию педагогов в конфликтной ситуации;
3. Формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтно взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

Критериями эффективности программы является результат повторного диагностического исследования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ, где будет увеличение количества педагогов в использовании конструктивных стратегий конфликтного поведения и уменьшение деструктивных стратегий [30, с. 12].

Форма работы: групповая.

Разработанная программа рассчитана на участников педагогического коллектива МБ ДООУ ДС №370 г. Челябинска, состоящая из 8 занятий, каждое из которых занимает 2-3 часа требуемого для проведения времени.

Программа проводилась во время сончаса в течение двух лет. Численный состав подгрупп составлял 15-20 педагогов. Для удобства педагогический состав был поделен на две подгруппы.

В процессе групповой работы развиваются техники самопознания: анализ, обратная связь, рефлексия.

Правила проведения: предпочтительно использовать для работы просторный кабинет. В данном случае использовался – музыкальный зал.

Программа групповых занятий «формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения» основывается на трех этапах.

На первом этапе участники знакомятся друг с другом; пополняют информации о собственной личности и проблеме конфликтов; оценивают и осознают своё поведение и его последствия, как для окружающих людей, так и для себя.

Второй этап содержит в себе совместный поиск и обучение возможным способам поведения и эмоционального реагирования в таких ситуациях, которые провоцируют конфликт.

На третьем этапе закрепляются социально приемлемые способы удовлетворения собственных потребностей во взаимодействии с окружающими; происходит понимание расширения собственных возможностей в социальной жизни в связи с приемлемыми механизмами психологического регулирования и разрешения конфликтов [57, с. 100].

Все групповые занятия нацелены на формирование положительных установок в общении через развитие способности к эмпатическому пониманию, принятию индивидуальности других, переоценку негативных эмоций по отношению к другим людям.

Данная программа опирается на ряд принципов:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «я - высказываний»;
3. Принцип «не перебивать, когда говорит другой»
4. Принцип толерантности по отношению к другим членам группы;

5. Принцип симпатии в участии – участник должен чувствовать себя в полной безопасности;

6. Принцип конфиденциальности [28, с. 32].

Занятия имеют четкую структуру, состоящие из нескольких взаимосвязанных частей, а именно:

1. Ритуал приветствия позволяет спланировать участников, создавать атмосферу группового доверия и принятия;

2. Разминка - воздействие на эмоциональное состояние участников, уровень их активности. Разминка выполняет важную функцию настройки на продуктивную групповую деятельность.

3. Основное содержание занятия – совокупность теоретического материала, функциональных упражнений и техник.

4. Рефлексия занятия предполагает участникам две оценки занятия: эмоциональную и смысловую.

5. Ритуал прощания – смысловое завершение занятий

Занятие 1.

Цель: диагностирование ожиданий участников, вербальное и невербальное приветствие, эмоциональный разогрев, активизация умственной деятельности.

Упражнение 1 «А ты кто?»

Цель упражнения: знакомство, эмоциональный разогрев.

Упражнение 2 «Закончи фразу»

Цель упражнения: эмоциональный разогрев, активизация умственной деятельности.

Упражнение 3 «Моё самочувствие»

Цель упражнения: дать задуматься участникам о своих привычках, индивидуальных особенностях, поразмышлять над ними.

Занятие 2.

Упражнение 1 «Я хочу тебе подарить»

Цель упражнения: установление благоприятного психологического климата.

Упражнение 2 «Телепатия»

Цель упражнения: невербальное общение.

Упражнение 3 «Я на твоём месте»

Цель упражнения: сопереживание.

Занятие 3.

Упражнение 1 «Печатная машинка»

Цель упражнения: формирование способностей оперативного реагирования на конфликтную ситуацию.

Упражнение 2 «Контраргументы»

Цель упражнения: формировать способности полемического общения и контраргументации.

Упражнение 3 «Пантомима»

Цель упражнения: самораскрытие участников.

Занятие 4

Упражнение 1 «Доверяющие падение»

Цель: развитие способностей психомоторного взаимодействия.

Упражнение 2 «Моя Вселенная»

Цель: снижение коммуникативной дистанции между участниками.

Упражнение 3 «Позиция»

Цель: рефлексия взаимоотношений позиций соучастников тренинговых занятий.

Занятие 5

Цель: Открытие и фокусировка возможностей, целей.

Упражнение 1 «Плюсы и минусы конфликтов»

Цель: Рассмотреть конфликт, с позитивной и отрицательной сторон.

Упражнение 2 «Индивидуальное задание»

Цель: Сосредоточение на своих личных целях.

Упражнение 3 «Самооценка»

Цель: Определение и анализ уровня самооценки.

Занятие 6

Цель: Воспитание бесконфликтности.

Упражнение 1 «Я в конфликте»

Цель: Продемонстрировать видение самого себя в непростых условиях.

Упражнение 2 «Швейная игла»

Цель: Убедить участников поверить в себя и справиться с чувством беспокойства.

Упражнение 3

«30 пословиц»

Цель: Дать возможность освободиться от накопившихся эмоций.

Занятие 7

Цель: Развитие бесконфликтного поведения.

Упражнение 1 «Говорю, что вижу»

Цель: Становление сотрудничества.

Упражнение 2 «Снежный ком»

Цель: Развитие приспособления.

Упражнение 3 «Поднимись»

Цель: Развитие компромисса.

Занятие 8.

Цель: Закрепление полученных способностей и умений в управлении эмоциями.

Упражнение 1 «Свечка»

Цель упражнения: Обозначить главные темы и основные моменты прошедшего тренинга, задуматься значимости приобретенных знаний, побеседовать о перспективах на будущее.

Упражнение 2 «Комплимент в подарок»

Цель упражнения: помочь укрепить уверенность в себе, добиваться поставленной цели.

Упражнение 3 «Забор»

Цель упражнения: участники тренинга пишут своё мнение о занятиях. В ходе урегулирования конфликта участникам предстоит пройти ряд фаз от насильственных действий к разрешению противоречий путем обсуждений. Эти фазы следующие:

- прекращение насильственных действий;
- установление диалога;
- поиск решения проблем путем переговоров.

В качестве адекватных методов профилактики и разрешения конфликтов наиболее часто упоминаются следующие:

- ранняя диагностика конфликта и выявление его причин с тем, чтобы не допустить его дальнейшего разрастания;
- "выплескивание", "разрядка" негативных эмоций через виды деятельности, не причиняющие заметного вреда оппоненту;
- изменение характера восприятия участников конфликта;
- метод последовательных взаимных уступок;
- переговоры участников конфликта; - обращение к арбитру;
- обращение к посреднику [33, с.21].

В приложении 3 приведена в полном виде программа по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Таким образом, была разработана и реализована программа по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ. Цель программы - формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ. Задачи программы определены как: создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки, осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию педагогов в конфликтной ситуации, формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях

конфликтно взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

Охарактеризованы этапы и блоки реализации программы. Описаны занятия формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

3.2. Анализ результатов опытно- экспериментального исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ

После реализации программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ было проведено повторное исследование по методикам: Тест « Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса; Методика «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан; Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус и С. Фолкман.

Результаты по методикам «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса представлены на рисунке 6 и в таблице 4. Приложения 4.

На диаграмме видно, что показатели педагогов были изменены.

Стратегией избегания теперь пользуются умеренно испытуемые в количестве 31 человек, в то время как перед началом исследования данная стратегия у 22 человек была как выраженная и применялась постоянно. Это выражалось в отсрочке некоторых конфликтных ситуаций, например неприятный разговор с родителями по поводу поведения воспитанника.

Данная ситуация очень неприятна для большинства педагогов ДОУ, так как многие просто не знали некоторых правил общения с конфликтными родителями. То теперь, после участия в программе, педагоги более смело могут вести конструктивный диалог с участниками образовательного процесса без участия администрации ДОУ [45, с. 67].

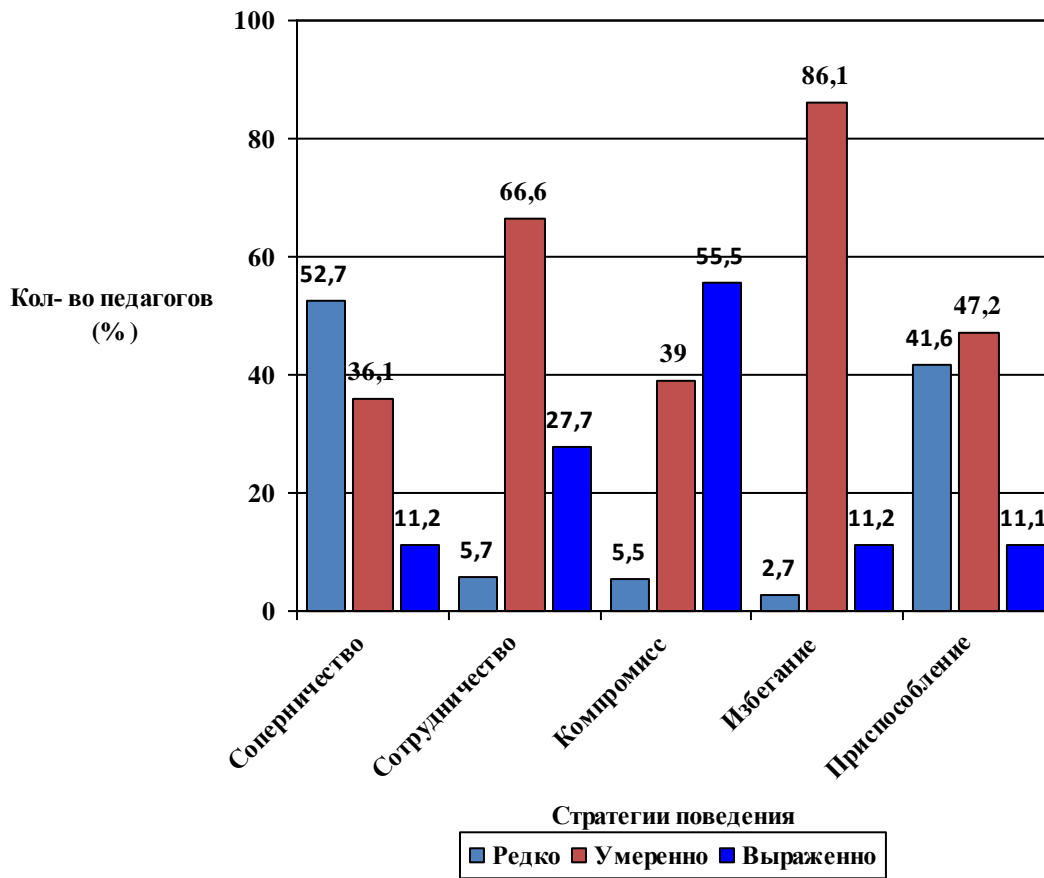


Рисунок 6 – Результаты повторного исследования ведущей стратегии конфликтного поведения по К. Томасу

Перед формирующей программой ярко выраженный характер использования стратегии приспособление было у 17 человек. Теперь же 17 человек имеют уже умеренное использование данной стратегию. Педагоги уже более уверенно себя чувствуют в отстаивании собственных интересов. 17 человек, которые изменили, данный стиль на более гармоничное использование стратегии заметно изменили тактику поведения с воспитанниками и их законными представителями, а так же во взаимодействии с администрацией [11, с. 45].

Стратегией соперничество, до исследования пользовались 3 педагога, им было характерно отстаивать свои собственные интересы в ущерб оппоненту, но основная масса коллектива, а именно 31 человек,

либо вообще не использовали данную стратегию, либо избегали ситуаций, где требовалась власть и твердый авторитет. После же формирующей программы количество педагогов, которые редко пользуются данной стратегией снизилось до 19 человек.

Компромисс используют 20 педагогов, до этого пользовались 12 человек. Желания педагогов урегулировать спор у обеих сторон увеличился. Знания механизмов возникновения конфликтов, умение слушать и правильно ставить вопрос позволяют педагогу прийти к соглашению, с которым будут согласны обе стороны.

Сотрудничеством в общей сложности пользуются 34 человека, сюда относится и умеренное и выраженное использование данной стратегии, до этого шкала использовалась 6 педагогами. Педагоги стали больше стремиться к такому разрешению конфликта, чтобы в выигрыше оказались все. К данному стилю, стремятся подавляющее большинство педагогов, так как это требуется больше времени для поиска путей решения, сдерживание собственных эмоций и определенных правил и знаний. Данный стиль учителя используют в решение конфликтов не только, где он является участником, но и как третья сторона в школьной медиации в спорных ситуациях между учениками, родителями и коллегами.

Результаты повторной диагностики по опроснику «Способы совладающего поведения» Р.Лазарус и С. Фолкман отображены на рисунке 7 и в таблице 5. Приложения 4.

На рисунке 7 отображены результаты повторного исследования ведущих копинг - механизмов совладающего поведения.

Конфортацию до формирующего эксперимента, данную стратегию использовал часто 1 педагог, то теперь данная стратегия не используется как основной копинг-механизм в стрессовой ситуации. Так же стоит отметить, что 5 человек начали применять данную стратегию в умеренном количестве (до исследования было 13 человек, кто редко использовал данную стратегию, после стало 8 человек). У подавляющего количества

педагогов 28 человек данная стратегия стала обеспечивать способность к сопротивляемости трудностям во время стрессовых ситуаций, более уверенное поведение в отстаивание собственных интересов. Это можно было заметить во время отработки навыков конструктивного поведения через реальные конфликтные ситуации в педагогической практике ДОУ [65, с. 27].

Дистанцирование использовалась у 4 педагогов как ярко выраженная стратегия. После пройденной программы данную стратегию начали использоваться умеренно 27 педагогами. Количество педагогов редко применяющих данную стратегию увеличилось с 4 человек до 8 человек. Во время реализации программы были рассказаны правила правильного комплимента, активного слушания, переключения внимания, использование чувства юмора и т.п., что помогает снизить эмоциональную вовлеченность в негативную ситуацию [64, с. 38].

Стратегией самоконтроль пользовалась 2 педагогами выражено. Теперь как видно из диаграммы 35 педагога используют данный копинг-механизм умеренно. Для педагогов стало характерно то, что они стали более сдержанны в эмоциях и контроль поведения во время спорных ситуаций, это позволяет им трезво оценивать сложившуюся ситуацию и более эффективно ее решать.

Стратегией поиск социальной поддержки. На констатирующем этапе были такие результаты: редко использовалась данная стратегия 7 педагогами, умеренно 27 педагогов и выраженное употребление данного копинг-механизма 2 человека, то на формирующем этапе используют 26 человек умеренно и 10 человека редко. Данная стратегия предполагает попытки разрешения проблемы за счет привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. В частности такой стратегией больше используют молодые специалисты, у которых нет достаточного опыта работы в школе. Благодаря этому в школе начала работать система преемственности

качественней, где молодые педагоги могут решать проблему учебного процесса в кооперации с педагогов большим педагогическим стажем с аналогичными трудностями и делиться опытом с молодыми специалистами по решению спорных и конфликт ситуаций.

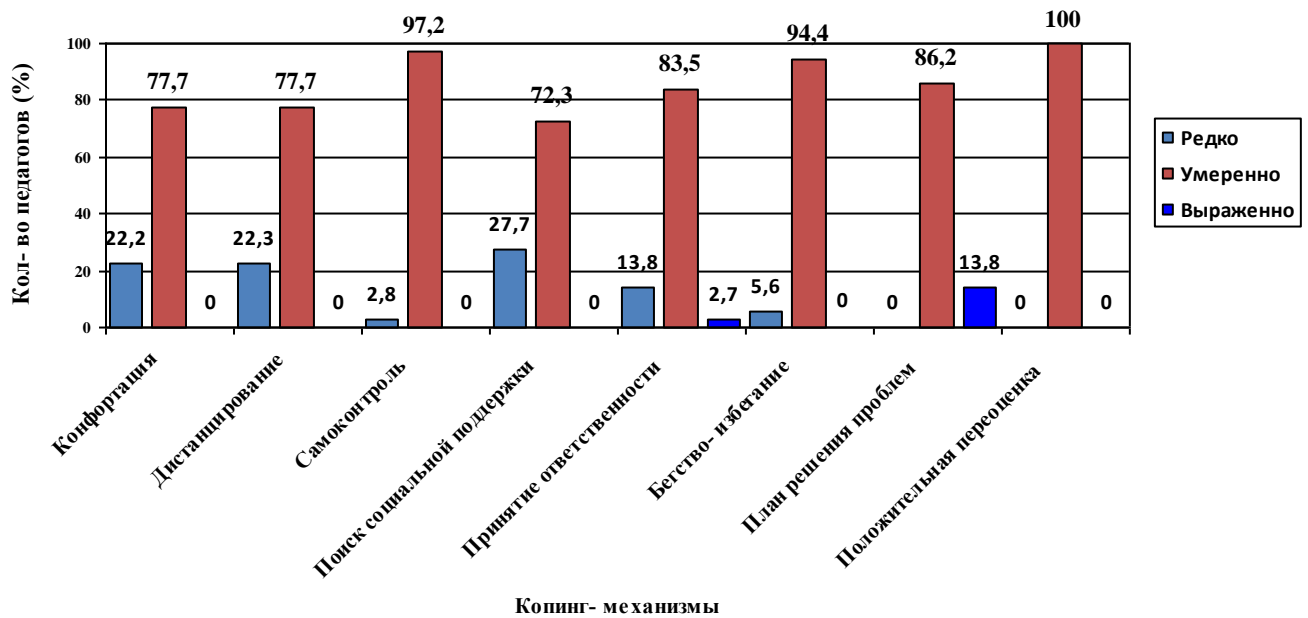


Рисунок 7 - Результаты повторного исследования копинг- механизмов конфликтного поведения Р Лазарус

Стратегией принятие ответственности пользовалось у 27 человек умеренно и 2 человека выражено на констатирующем этапе. После проведения программы данные изменились до 30 человек умеренное использование копинг-механизма и 1 человек выражено. Данная стратегия предполагает от учителей признание своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение. Из лекционного материала, которая давалась во время занятий, были рассказаны механизмы возникновения конфликтных и спорных ситуаций, и способа анализа собственного поведения и рефлексивного мышления. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что педагоги начали успешно применять данные знания, умения и навыки в своей практике.

Стратегией бегство-избегание на констатирующем этапе были такие результаты: 25 человек умеренно и 3 человека – выражено. Теперь данные такие: 34 педагога умеренно и 2 педагога редко. Данная стратегия предполагает попытки преодоления негативных переживаний в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п. Данная стратегия используется учителями как инструмент абстрагирования от негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения при острых стрессогенных ситуациях.

Стратегией планирование решения проблем пользуются 30 человека умеренно и 4 человека выражено - это на констатирующем этапе исследования. На конец программы повторная диагностика показала уже такие результаты: редкое использование не использовал ни кто из участников, умеренное использование 31 человек и выраженное использование копинг-механизма 5 человек. Это показатель того, что педагоги используют адаптивное поведение, способствующая конструктивному разрешению трудностей. Объективное планирование, выработка стратегии с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов для решения проблемных ситуаций.

Стратегией положительная переоценка на начало исследования пользовались 27 человек умеренно и 4 человека выражено. Сейчас данные показывают то, что 36 педагогов используют данную стратегию умеренно. Положительное переосмысление негативных переживаний, рефлексивное мышление, самоанализ и самовосприятие рассматривается как стимул личностного роста.

Результаты повторной диагностики по методике «Индикатор копинг - стратегий» Дж. Амирхан отображены на рисунке 8 таблице 6. Приложения 4.

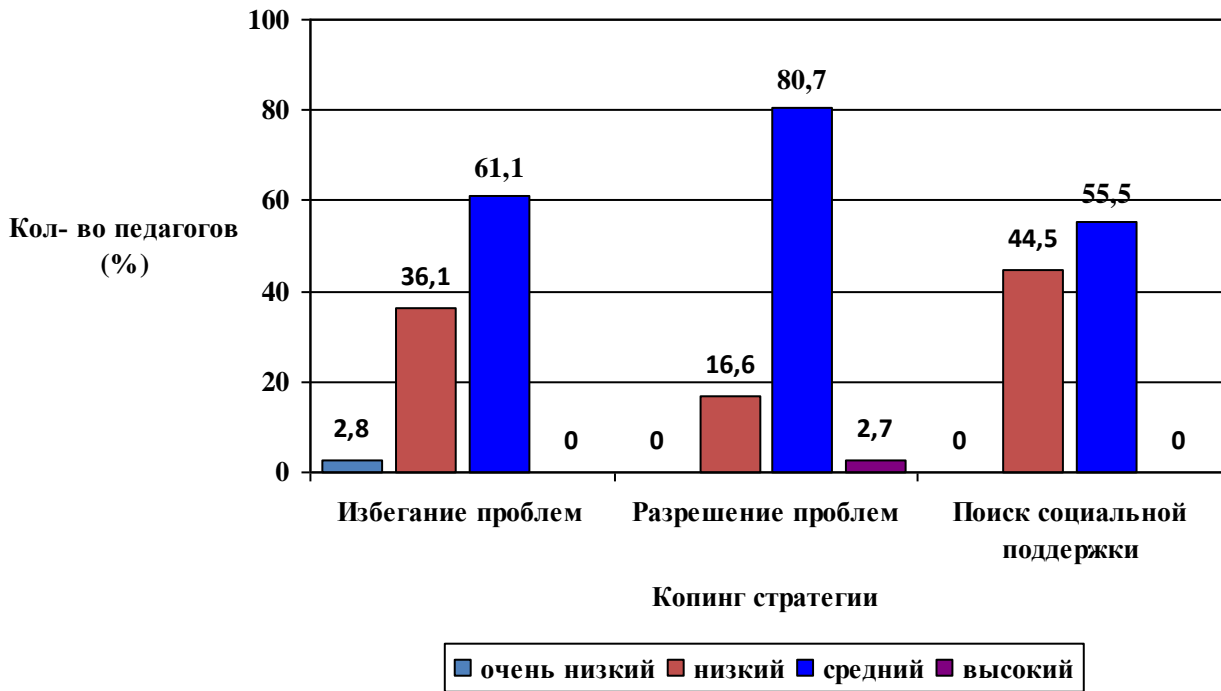


Рисунок 8 – Результаты повторного исследования стратегий конфликтного поведения Дж. Амирхан

По стратегии «избегание проблем» получились следующие результаты: высокого показателя нет, умеренное использование у 22 педагогов, редкое и очень редкое использование 13 и 1 человек соответственно. В сравнение с предыдущим показателями высокий показатель был 2 педагогов, умеренное у 26 педагогов, редко и очень редко у 7 и 1 педагогов, соответственно. Эти данные показывают изменения в копинг-стратегиях. Педагоги ДОУ посредством активного участия в исследовании, индивидуальных консультаций и личным желанием начали расширять внутренние ресурсы, заниматься саморазвитием и самораскрытием, накапливать копинг-ресурсы и навыков активного разрешения проблем, позволили им не избегать проблемных ситуаций, а наоборот разбирать и решать стрессовые ситуации.

По стратегии «разрешение проблем» получились такие результаты: высокий показатель у 1 педагога, умеренное использование у 29 педагогов, редкое использование у 6 педагогов и очень редкое использование 0 человек. В сравнении с предыдущим показателем высокий показатель не

был выявлен. Умеренное использование у 20 педагогов, редко и очень редко у 12 и 4 педагогов, соответственно. После пройденного исследования данный копинг-механизм стал более активной поведенческой стратегией. Педагоги более грамотно начали подходить к имеющимся ресурсам для поиска возможных способов эффективного разрешения проблем

К стратегии «поиска социальной поддержки» прибегают 16 педагогов редко и 20 педагогов умеренное количество. В сравнении с предыдущими показателями: высокий результат у 11 человек, умеренный у 6 педагогов, редко- 17 человек и очень редко - 2 педагога. Можно заметить то, что педагоги, которые практически не просили помощи, а их 19 человек, испытывали сильнейший стресс, что сказывалось на их качестве работы, так как не знали как решать сложившиеся проблемные ситуации. После проведенной программы количество педагогов, которые не просили социальной поддержки, уменьшилось не на много, но уже знают как решать стрессовые ситуации более конструктивно и могут в случае необходимости обратиться за помощью третьей стороны.

Для подтверждения нашей гипотезы исследования был использован метод математической статистики, Т- критерий Вилкоксона. Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Были сопоставлены показатели уровня копинг - стратегии «Разрешение проблем» методики «Индикатор копинг - стратегий» Дж. Амирхан до проведения программы и после проведения программы.

Гипотеза:

H0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегий разрешение проблем не превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегий разрешение проблем превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

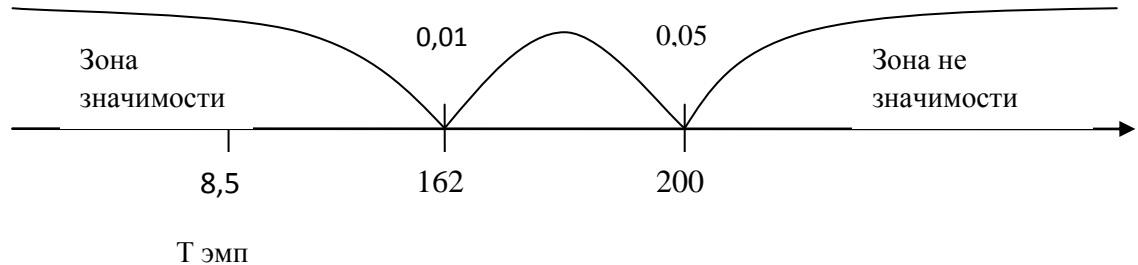


Рисунок 9 – Ось значимости

$T_{эмп} \leq T_{кр}$. Принимается гипотеза H1, т.е. интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегии разрешение проблем превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

Из этого следует, что после реализации программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ уровень склонности личности к конфликтам отличается.

Таким образом, математическая обработка результатов показала достоверное преобладание интенсивности сдвигов в направлении увеличения показаний стратегии разрешение проблем превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения, т.е. показатели уровней склонности личности к конфликтам после проведения психолого-педагогической программы уменьшился. Следовательно, выдвинутая гипотеза подтвердилась.

3.3. Технологическая карта внедрения

Существует несколько общеизвестных и апробированных психических способов разрешения конфликтных ситуаций.

Одним из более популярных считается способ разрешения конфликтов, направленный на исчерпывание конфликтологической формулы инцидента и допускающий:

- выяснение действительных оснований конфликта;
- выделение проблемы конфликта;
- определение реальных и скрытых субъектов конфликта;
- осуществление анализа, установление регулярности и причин инцидентов;
- избавление от конфликта, заключающееся в избавлении накопившихся противоречий, имеющих реальный повод для конфликтной ситуации;
- исчерпание конфликта, обозначающего стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликтной ситуации;
- окончание конфликта, если исчезнут все составные формулы конфликта [26, с.55].

Существует несколько методов разрешения конфликтов или еще их называют стратегиями, приводящих к выбору определенных тактик. Их выделяют исходя из мнения участников конфликта о том, считают ли они его окончание положительным или отрицательным для себя.

- Стратегия "выиграть/проиграть". Конфликтующая сторона желает достичь выигрыша за счет проигрыша оппонента и хочет стать победителем в конфликте, а оппонента сделать побежденным.
- Стратегия "проиграть/выиграть". Конфликтующая сторона настроена на поражение, поскольку видит в оппоненте, например, слишком сильную сторону, борьба с которой обречена на провал.
- Стратегия "проиграть/проиграть". Конфликтующая сторона идет на проигрыш, но вместе с тем заставляет и другую сторону остаться в проигрыше.

– Стратегия "выиграть/выиграть".

Конфликтующая сторона стремится к такому выходу из конфликта, который даст выигрыш и той и другой стороне [24, с. 49].

Ориентация на «выигрыш/проигрыш» в разрешении конфликтов предполагает обязательное наличие выигравшего и проигравшего. Стратегии, предполагающие подсознательное стремление ориентироваться при разрешении конфликтов на максимальную защиту себя от боли, вызываемой чувством поражения, характеризуются стремлением взять власть в свои руки, чтобы оградить себя от насилия [35, с. 70].

Стратегии "выиграть/проиграть" и "проиграть/выиграть" независимо от используемых тактик редко приносят долгосрочные результаты — проигравшая сторона может не поддержать решение, принятое вопреки ее воле, или даже попытается саботировать его. Тот, кто проиграл сегодня, завтра может отказаться от партнерских отношений и сотрудничества [63, с. 40].

Ориентация в разрешении конфликтов на выигрыш предполагает следующее:

- стремление убедить другого участника, оппонента, в том, что он не прав;
- участник недоволен и обижается, пока другой не передумает;
- каждый (и все вместе) стремится перекричать другого/других;
- кто-то пытается применить физическое давление или насилие;
- участники конфликта стремятся не принимать явного отказа [57, с. 55].

Зависеть от данной привычной формы разрешения конфликтных ситуаций, значит перестать быть гибким, а то Быть под властью такой привычной формы разрешения конфликтов означает потерять гибкость и вызвать к жизни ненужные трудности. Это случается преимущественно тогда, когда участники пытаются настойчиво доказать свою правоту, вместо того чтобы снизить тон, или делают вид, что все в порядке, вместо

поиска совместного решения. В некоторых случаях названные стратегии поведения, ориентированные на выигрыш, могут быть вполне приемлемы и позитивны, однако в полноценном использовании этих стратегий при разрешении конфликта требуются гибкость и умение [35, с. 65].

Психотехнологические преимущества рассматриваемой стратегии "выиграть/выиграть" заключаются в том, что с ее помощью не только находится наиболее приемлемое решение, но и укрепляются и улучшаются взаимоотношения. Когда выигрывают обе стороны, повышается их склонность придерживаться принятого решения, продолжать отношения с тем же партнером, повторить опыт плодотворного сотрудничества [41, с. 34].

Психотехнология реализации стратегии "выиграть/выиграть" предполагает обязательное изучение ситуации и вариантов ее разрешения перед принятием окончательного решения и включает четыре этапа [29, с.44].

Этап 1. Узнайте, почему он/они испытывают потребность в объекте желания. При этом необходимо установить, какая именно потребность стоит за желаниями другой стороны.

Этап 2. Быть может, разногласия компенсируются в каком-то ином аспекте? Необходимо узнать, в чем именно.

Этап 3. Каковы варианты решений? Разработайте новые варианты решений, наиболее удовлетворяющие потребности каждого.

Этап 4. Сотрудничество. Сделайте это вместе. Покажите ясно, что вы партнеры, а не противники [38, с. 91].

Приведем рекомендации для эффективной реализации стратегии разрешения конфликтов "выиграть/выиграть":

- необходимо определить потребности (скрытые и явные) всех участников;

- важно быть нацеленными на удовлетворение потребностей всех участников;
- необходимо признать ценности других, равно как и собственные;
- нужно быть объективными, отделять проблему от личности;
- необходимо искать творческие и неординарные решения;
- следует щадить людей, а не проблему.

Стратегия "выиграть/выиграть" делает из участников конфликта оппонентов, а из оппонентов — партнеров. Это означает поиск путей для вовлечения всех участников в процесс разрешения конфликта и стремление к удовлетворению потребностей всех.

Такие стратегия и технология разрешения конфликтов ведут к успеху как в делах, так и в личной жизни. Иными словами, стратегия "выиграть/ выиграть" — стратегия успеха и взаимовыгодных решений[53, с. 55].

Важным является соблюдение соглашений и договоренностей. Если выигрывают обе стороны, они более склонны исполнять принятые решения, поскольку они приемлемы для них и участие в процессе достижения соглашения принимали обе стороны.

Наиболее существенное преимущество стратегии "выиграть/выиграть" состоит в том, что она этична и одновременно эффективна. (Ч. Никсон предложил психотехнологию разрешения конфликтов, включающую в себя семь шагов [29, с.34]:

- снятие масок;
- выявление подлинной проблемы;
- отказ от установки "только победа";
- нахождение нескольких возможных решений;
- оценка вариантов и выбор наилучшего из них;
- стремление к диалогу и пониманию;

- признание ценности отношений и стремление к их сбережению.

Окончательное и реальное разрешение конфликтов возможно лишь посредством переговоров с учетом применения в их ходе стратегии "выиграть/выиграть". Переговоры есть реальная и наиболее эффективная форма разрешения конфликтов. В организации переговоров при разрешении конфликтов технологически важны и необходимы:

- подготовка переговоров;
- поведение участников переговоров;
- ведение и завершение переговоров [33, с. 95].

В подготовке переговоров при разрешении конфликтов желательно и целесообразно:

- "выкладывание на стол переговоров" каждым из участников своих нужд и опасений, а также ожидаемых результатов переговоров;
- собирание фактов;
- осознание и стремление к принятию доводов другой стороны, а не только собственных;
- стремление сделать согласие легким и принимаемым [17, с. 59].

При проведении переговоров особо важным является выбор психологически адекватного стиля поведения и придерживаться таких важнейших рекомендаций:

- прислушиваться к мнениям другой стороны;
- расценивать другую сторону как равную и не стремиться подчинить ее своей воле;
- объяснять другой стороне свою точку зрения;
- знать, что по-настоящему успешные переговоры означают выигрыш для всех сторон;
- уважать право другой стороны на личное мнение и не стремиться убедить ее принять Вашу точку зрения;

- избегать исходов по принципу "выиграть/проиграть". Если окажется, что проигрыш одной стороны неизбежен, попытаться понять, можно ли изменить точку зрения или установку на решение проблемы конфликта;

- не бояться задавать вопросы; стремиться к четкости и избегать отклонений. Желательно задавать вопросы в случае неясностей и для направления переговоров в нужное и продуктивное (с точки зрения эффективности решения проблемы) русло;

- отделять личность от проблемы. Нападать желательно не на личность, а на проблему;

- учитывать возражения других участников. Желательно прибегать к "и", а не к "но";

- использовать в обсуждении тон и манеру, способствующие достижению согласия и понимания;

- давать понять участнику, что Вы уважаете и цените предлагаемые им варианты решения проблемы и не будете перечеркивать их;

- уважать ценности и опыт другой стороны;

- быть гибким и неригидным, уметь отступать от своей точки зрения и от своего видения проблемы. Желательно установить нижний предел, дальше которого Вы не пойдете, и придерживаться цели, но не маршрута к ней. Желательно при этом изменить ожидания, если они нереалистичны;

- максимально использовать обратную связь. Если что-то не срабатывает, нужно сменить тактику, усилить обратную связь, задавать вопросы [20, с. 10].

Завершая переговоры, следует учитывать, что четкие договоренности предотвращают будущие конфликты и являются не только эффективным средством разрешения конфликтов, но и средством их профилактики.

Конфликт может быть позитивным или негативным, конструктивным или деструктивным в зависимости от того, как он разрешается [45, с. 33].

Иногда можно изменить направление развития конфликта, просто посмотрев на него по-другому. Уяснение прежде всего того, что ссоры и разногласия являются частью жизни и что ошибочно пытаться избежать их — это один из путей преодоления и разрешения конфликтов.

Картография, или визуализация конфликта, — одна из наиболее применимых, доступных и психологически желательных психотехник и технологий, которая может применяться как индивидуально (в случае внутриличностных конфликтов и трудностей в принятии самостоятельных индивидуальных решений), так и в межличностных и межгрупповых переговорах при разрешении конфликтов и принятии эффективных решений [49, с. 55].

Технология визуализации конфликта имеет такие преимущества:

- придает систематический характер взглядам каждой стороны на проблему;
- позволяет яснее увидеть как собственную точку зрения, так и точку зрения других;
- наталкивает на новые направления в выборе решений;
- создает атмосферу эмпатии и признания мнения людей, считавших, что они не поняты и к ним не прислушивались;
- предоставляет возможность выразить то, что нужно, то, в чем испытывают потребность, но о чем не задумывались ранее;
- создается групповой процесс, в ходе которого возможно совместное обсуждение проблемы;
- дискуссия ограничивается определенными формальными рамками, что обычно помогает избежать чрезмерного проявления эмоций. Во время составления карты люди склонны сдерживаться, анализируя себя, других и ситуацию [32, с. 44].

Составление карты конфликта — упорядоченный, систематизированный, осознанный подход к проблеме конфликта.

Технология картографии конфликта позволяет прежде всего сфокусироваться на проблеме, а не на эмоциях, разобраться не в переживании, не в удовлетворение своих обид и амбиций, а в решение проблемы и разрешение разногласий.

При составлении карты конфликта целесообразно соблюдать определенную последовательность действий.

Технология картографии конфликта предполагает обязательное наличие трех этапов (шагов) [32, с. 47].

Этап 1. В чем проблема?

- Описание проблемы в общих чертах, избегая излишней детализации или способа найти выход из нее.
- Определение природы конфликта, отображением которого занимаются.

Этап 2. Кто вовлечен в конфликт?

- Определение главных стороны конфликта.
- Выявить, кто является скрытым и, нередко, манипулятивным участником конфликта.
- Можно сгруппировать вовлеченных в конфликт людей по общим потребностям.

Этап 3. Каковы подлинные потребности, нужды и опасения каждого участника или группы?

- Перечисление основных потребностей и опасений каждого из главных участников, связанных с данной проблемой.
- Прояснить мотивы, стоящие за позициями участников в данном вопросе [39, с. 55].

Графическое отображении потребностей и опасений участников конфликта позволяет расширить кругозор и создать условия для более

широкого круга потенциальных решений, становящихся доступными после окончания этого процесса.

В карту конфликта необходимо включить и озабоченность, опасения, тревоги. Существенным в их описании является возможность высказать и отразить на карте иррациональные страхи, подсознательные опасения.

Важно помнить, что пока карта не будет готова полностью участники должны сосредотачиваться на потребностях и опасениях всех сторон. Карту можно создать в любое время, в любом месте и с любым человеком [56, с. 30].

Одним из наиболее распространенных в последние годы является метод (и технология) посредничества, или подключения третьей стороны (медиатора) к мирному разрешению конфликта. Появилось много исследований в области медиации, особого подбора кадров для посредничества и форм их профессиональной подготовки [49, с. 40].

Сформулированы и достаточно четко обозначены правила и технология посредничества при разрешении конфликтов.

1. Прийти к согласию.

Посреднику, необходимо ознакомить участников конфликта с ролью посредника и объяснить ее.

2. Выслушать другого.

Каждый участник рассказывает, что произошло с ним, в то время как другие слушают его.

Каждый слушающий повторяет то, что было сказано до него, своими словами, во избежание недопонимания.

Каждая сторона рассказывает о своем отношении к конфликту.

3. Разрешить конфликт.

Каждая сторона объясняет, что ей необходимо для достижения соглашения.

Соглашение можно записать на бумагу с подписью каждой стороны.

Посредник показывает, что разногласия можно решать лучшим способом, чем те способы, которыми стороны пользовались ранее.

Таким образом, конфликт может быть разрешен с прекращением конфликтного взаимодействия и урегулированием конфликтных отношений как самопроизвольно, так и путем специально организованных переговоров, а также с помощью третьей стороны.

Исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ проходило в 7 этапов и основывается на работу В. И. Долговой (см. Приложение 5).

Первый этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ».

Цели:

1. Изучить литературу по теме научного исследования;
2. Поставить цели научного исследования;
3. Разобрать этапы исследования;
4. Разработать программно- целевой комплекс.

Второй этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ».

Цели:

1. Выработать состояние готовности к освоению предмета научного исследования у администрации ДООУ и руководителей методических объединений;
2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ДООУ;
3. Сформировать веру в свои силы по внедрению предмета научного исследования.

Третий этап: «Изучение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ».

Цели:

1. Изучить необходимые материалы и документы по предмету научного исследования;
2. Изучить сущность предмета научного исследования;
3. Изучить методику внедрения темы научного исследования.

Четвертый этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы по внедрению конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»

Цели:

1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования;
2. Закрепить и углубить знания и умения полученные на предыдущем этапе;
3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;
4. Проверить методику внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Пятый этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ».

Цели:

1. Мобилизовать педагогический состав ДОУ на внедрение инновационной программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе;

3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программа по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ).

Шестой этап: «Совершенствование работы над темой «Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»».

Цели:

1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе;

2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Седьмой этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»»

Цели:

1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии;

2. Осуществить наставничество над другими ДОУ, приступающими к внедрению программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ;

3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в ДОУ;

4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах.

Выводы по третьей главе

В третьей главе была составлена программа по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Задачи программы определены как: создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки; осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию педагогов в конфликтной ситуации; формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтно взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

Охарактеризованы этапы и блоки реализации программы. Описаны занятия формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения.

По результатам эмпирического исследования изменения конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогов школы выросло использование конструктивных стратегий и снижение деструктивных.

По тесту «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томас рассмотрим сравнительные результаты на констатирующем эксперименте (КЭ) и формирующем эксперименте (ФЭ) по выраженности применения стратегий. Деструктивные стратегии: стратегия избегания на КЭ 22 человека выражено, на ФЭ 4 человека выражено; стратегия приспособление на КЭ выражено - 17 педагогов, на ФЭ – 4 человека; стратегия соперничество КЭ – 3 человека, на ФЭ – 4 человека. Конструктивные стратегии: стратегия компромисс произошло увеличение конструктивной стратегии конфликтного поведения на КЭ – 12 человек, на

ФЭ – 20 человек; стратегия сотрудничество, так же произошло увеличение использование стратегии: на КЭ – 6 человек, на ФЭ – 10 человек.

По тесту «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус рассмотрим сравнительные результаты на КЭ и ФЭ по умеренности применения стратегий. Деструктивные способы совладающего поведения: шкала «конфронтация» КЭ - 22 человека, ФЭ – 28 человек (выраженность применения данной стратегий снизилось); шкала «дистанцирование» на КЭ - использовалась у 27 педагогов как ярко выраженная стратегия, на ФЭ – 28 человек (снижение выраженности и увеличение редкого использование стратегии); стратегия «самоконтроль» КЭ – 32 педагога, ФЭ – 35 (снижение выраженности стратегии); стратегия «Поиск социальной поддержки» КЭ – 25 педагогов, на ФЭ – 26 (увеличение редко используемой стратегии и снижение ярко выраженной стратегии); шкала «принятие ответственности» на КЭ – 27 человек, на ФЭ – 30 человек (уменьшение число педагогов, которые не используют данный способ совладающего поведения); стратегия «бегство-избегание» на КЭ – 25 человек умеренно и 3 человека выражено, на ФЭ – 34 умеренно, выражено ни кто не использует из педагогического коллектива. Конструктивные способы совладающего поведения: шкала «планирование решения проблем» на КЭ – 30 человек умеренно и 4 человека выражено, на ФЭ – умеренно используют 30 человек и 5 выражено; стратегия «положительная переоценка» на КЭ – 27 человек умеренно и 4 выражено, на ФЭ – 36 умеренно.

По методике «Индикатор копинг-стратегии» Дж. Амирхан рассмотрим сравнительные результаты на КЭ и ФЭ умеренной и выраженной применений стратегий. Деструктивные стратегии: стратегия «избегание проблем» на КЭ – 23 человека умеренно и 2 человека выражено, на ФЭ – умеренно 22 человека и выраженного применения нет, но присутствует увеличение количество педагогов, которые начали редко

применять данную стратегию; стратегия «поиск социальной поддержки» на КЭ – 6 человека умеренное применение и высокое у 11 педагогов, на ФЭ – умеренное использование у 20 человека и 16 используют редко. Конструктивная стратегия «разрешение проблем» на КЭ – 20 человек умеренно использовали и выражено стратегию ни кто из опрошенных не использует, на ФЭ - 29 человек умеренно используют и 1 выражено.

Математическая обработка результатов показала достоверное преобладание интенсивности сдвигов в направлении увеличения показаний стратегии разрешение проблем превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения, т.е. показатели уровней склонности личности к конфликтам после проведения психолого-педагогической программы уменьшился. Следовательно, выдвинутая гипотеза подтвердилась.

Была составлена технологическая карта для закрепления результатов. С целью обеспечения систематичности и последовательности в формировании конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала были составлены рекомендации.

Заключение

В результате исследования мы пришли к следующим выводам.

Изучение проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения в психолого-педагогической литературе подтверждает её актуальность в настоящее время. Конфликт- это столкновение, противоборство сторон, при котором, хотя бы одна сторона воспринимает действия другой, как угрозу её интересам. Педагогам в силу своей профессии необходимо грамотно себя вести. Он должен знать закономерности возникновения конфликтов, их развитие и способы разрешения для успешной реализации педагогической деятельности в межличностных отношениях с субъектами педагогического взаимодействия.

По мнению Ю.П. Платонова, конфликтное поведение- это противоборство двух и более сторон, выраженное в поведенческих реакциях, оцениваемых окружающими как открытый конфликт. Стратегии конфликтного поведения рассматриваются как стремление к пониманию оппонента и ориентации на удовлетворение его желаний или направленность на достижение только собственных целей без учета интересов соперника. Конфликтное поведение педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения может иметь как конструктивную направленность, так и деструктивную [61]. Особую актуальность психолого-педагогические знания приобретают при решении сложных проблем и конфликтных ситуаций в педагогическом процессе, т.к. большинство педагогических конфликтов носят деструктивный характер, ухудшая психологический климат коллектива, вызывая эмоциональное напряжение в межличностных отношениях, поэтому педагог должен обладать современными знаниями в области социальных дисциплин, высоким культурно- образовательным уровнем, творческим

потенциалом и глубокими психолого-педагогическими знаниями и умениями.

На основании теоретического анализа проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ, определения понятия формирования, изучения принципов и методов воздействия были составлены дерево целей и модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.

Исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ происходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно- экспериментальный и контрольно - обобщающий. Выбранные методы и методики позволили получить необходимую информацию о предмете исследования, соответствовали требованиям валидности и надежности: теоретические методы - анализ и обобщение психолого- педагогической литературы, моделирование, «Дерево целей» (В.И. Долгова); эмпирические – констатирующий, формирующий эксперимент, тестирование по методикам Тест « Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса; Методика «Индикатор копинг- стратегий» Дж. Амирхан; Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус и С. Фолкман. По окончании психодиагностического обследования педагогический коллектив был ознакомлен с результатами и рекомендациями относительно дальнейшей работы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДООУ.

Обобщенные результаты проведенного исследования по трем методикам показали, что 36 педагогов, принявшие участие в исследовании сформированности поведенческих реакций на конфликтные ситуации, имеют уже достаточно сформированные определенные стратегии конфликтного поведения, такие как, сотрудничество и компромисс и разрешение проблем.

В третьей главе была составлена программа по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ.

Задачи программы определены как: создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки; осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию педагогов в конфликтной ситуации; формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтно взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

Охарактеризованы этапы и блоки реализации программы. Описаны занятия формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения.

По результатам эмпирического исследования изменения конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогов школы выросло использование конструктивных стратегий и снижение деструктивных.

По тесту «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томас рассмотрим сравнительные результаты на констатирующем эксперименте (КЭ) и формирующем эксперименте (ФЭ) по выраженности применения стратегий. Деструктивные стратегии: стратегия избегания на КЭ 22 человека выражено, на ФЭ 4 человека выражено; стратегия приспособление на КЭ выражено - 17 педагогов, на ФЭ – 4 человека; стратегия соперничество КЭ – 3 человека, на ФЭ – 4 человека. Конструктивные стратегии: произошло увеличение использования конструктивной стратегии компромисс конфликтного поведения на КЭ – 12 человек, на ФЭ – 20 человек; стратегия сотрудничество, так же произошло увеличение использование стратегии: на КЭ – 6 человек, на ФЭ – 10 человек.

По тесту «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус рассмотрим сравнительные результаты на КЭ и ФЭ по умеренности применения стратегий. Деструктивные способы совладающего поведения: шкала «конфронтация» КЭ - 22 человека, ФЭ – 28 человек (выраженность применения данной стратегий снизилась); шкала «дистанцирование» на КЭ - использовалась у 27 педагогов как ярко выраженная стратегия, на ФЭ – 28 человек (снижение выраженности и увеличение редкого использование стратегии); стратегия «самоконтроль» КЭ – 32 педагога, ФЭ – 35 (снижение выраженности стратегии); стратегия «Поиск социальной поддержки» КЭ – 25 педагогов, на ФЭ – 26 (увеличение редко используемой стратегии и снижение ярко выраженной стратегии); шкала «принятие ответственности» на КЭ – 27 человек, на ФЭ – 30 человек (уменьшение число педагогов, которые не используют данный способ совладающего поведения); стратегия «бегство-избегание» на КЭ – 25 человек умеренно и 3 человека выражено, на ФЭ – 34 умеренно, выражено ни кто не использует из педагогического коллектива. Конструктивные способы совладающего поведения: шкала «планирование решения проблем» на КЭ – 30 человек умеренно и 4 человека выражено, на ФЭ – умеренно используют 30 человек и 5 выражено; стратегия «положительная переоценка» на КЭ – 27 человек умеренно и 4 выражено, на ФЭ – 36 умеренно.

По методике «Индикатор копинг-стратегии» Дж. Амирхан рассмотрим сравнительные результаты на КЭ и ФЭ умеренной и выраженной применений стратегий. Деструктивные стратегии: стратегия «избегание проблем» на КЭ – 23 человека умеренно и 2 человека выражено, на ФЭ – умеренно 22 человека и выраженного применения нет, но присутствует увеличение количество педагогов, которые начали редко применять данную стратегию; стратегия «поиск социальной поддержки» на КЭ – 6 человека умеренное применение и высокое у 11 педагогов, на ФЭ – умеренное использование у 20 человека и 16 используют редко.

Конструктивная стратегия «разрешение проблем» на КЭ – 20 человек умеренно использовали и выражено стратегию ни кто из опрошенных не использует, на ФЭ - 29 человек умеренно используют и 1 выражено.

Математическая обработка результатов показала достоверное преобладание интенсивности сдвигов в направлении увеличения показаний стратегии разрешение проблем превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения, т.е. показатели уровней склонности личности к конфликтам после проведения психолого-педагогической программы уменьшился. Следовательно, выдвинутая гипотеза подтвердилась.

Была составлена технологическая карта для закрепления результатов. С целью обеспечения систематичности и последовательности в формировании конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала были составлены рекомендации.

Библиографический список

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии [Электронный ресурс] – М., 2009. - 243 с. Режим доступа: <http://royallib.ru/book/> (дата обращения: 06.04.2016).
2. Андреев В. И. Саморазвитие культуры разрешения конфликтов // Хрестоматия по социальной психологии. - М.: Международная педагогическая академия. 2013. – 200с.
3. Анисимов П.Р. Внутриличностный и межличностный конфликты: анатомия и пути разрешения / П.Р. Анисимов. Ярославль.: МАПИ, 2010. - 260 с.
4. Анисимова Н.Н., Бирагов И.Л. Правовое и техническое обеспечение профайлинга. Журнал «ИНФОРМОСТ». М., 2013, №1.
5. Анцупов А.Я. Проблема конфликта: аналитический обзор, междисциплинарный библиографический указатель. - М.: ГАВС, 2012. 236 с.
6. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. 2-е изд., - М.: ЮНИТИ, 2014. – 200 с.
7. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Исследование конфликтов в психологии // Психология конфликта: Хрестоматия / Сост. и общ.ред. Н.В. Гришиной. СПб.: Питер, 2011. – 206 с.
8. Башкин М.В. Конфликтная компетентность личности. – Ярославль.: 2014. - 242 с.
9. Берестовой Ф.С. Социально-психологические представления о качестве жизни в профессиональном пространстве ОВД. - М.: Изд-во «Академия», 2011. - 102 с.
10. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко [Электронный ресурс] – СПб. : Прайм-Еврознак, - М.: ОлмаПресс, 2013г. - 668 с. Режим доступа: <http://iprbooks.ru/> (дата обращения: 06.04.2016)

11. Возрастная психология / под ред. Т. Д. Марцинковской. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 336 с.
12. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология. - М.: Академический проект, 2015. – 333 с.
13. Ворожейкин И.Е. Конфликтология.- М.: Инфра-М.: 2014. – 240с.
14. Выготский, Л. С. Детская психология [Электронный ресурс] : Собрание сочинений в 6 томах. 4 том .— М. : Говорящая книга, 2004
15. Громова О.Н Взаимосвязь образа конфликтной ситуации с поведением в конфликте. – Ярославль.; 2013. - 172 с.
16. Дарвиш О.Б. Возрастная психология [Электронный ресурс] – М.: Владос, 2009г. - 434с. Режим доступа: <http://royallib.ru/book/> (дата обращения: 07.04.2016).
17. Джеффри Р., Дин П., Ким С.Х. Социальный конфликт. Эскалация, тупик, разрешение. – СПб.: 2010. – 352 с.
18. Дмитриев А. В. Конфликтология: учебное пособие для вузов / А. В. Дмитриев. - М. : Гардарики, 2003. - 318 с
19. Долгова В.И. Индивидуально-типологические особенности в структуре эмоциональной устойчивости личности // GISAP: Psychological Sciences. — 2016. — № 9. — С. 30–34.
20. Долгова В.И., Кондратьева О.А. Безопасность личности как вектор развития субъекта психолого-педагогического образования // Общество: социология, психология, педагогика. — 2016. — № 3. — С. 43–45.
21. Долгова В.И., Кондратьева О.А., Крыжановская Н.В. Магистерская программа "Психология управления образовательной средой", реализуемая в сетевом взаимодействии вузов: учебно-методическое пособие. — М.: Изд-во «Перо», 2016. — 75 с.
22. Долгова В.И., Киселева С.Ю. Моделирование процесса формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольной образовательной организации //

Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 167–174. – URL: <http://ekoncept.ru/2016/56982.htm>.

23. Долгова, В. И. «Дерево целей» развития инновационной культуры педагогических // научная конференция, посвященная 90-летию педагогического университета: армянский государственный педагогический университет им. Хачатура Абовяна. Ереван. 2012. [Электронный ресурс] / В.И. Долгова // “Global crisis of contemporaneity in the sphere of mindset, social values and political interests correlation»: XXXV International Research and Practice Conference: сб. тр. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 05 – 12 ноября 2012). – Лондон (Великобритания), 2012. - С. 41-45. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/16023>.

24. Донцов А.И., Полозова Т.А. Проблема конфликта в западной социальной психологии // Психологический журнал. 2011, - Т.1, - № 6. – С. 119- 133.

25. Егорышев С.В., Ротовский А.Н. Профессиональная этика: Курс лекций. М.: ЦОКР МВД России, 2015. – 61 с.

26. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб.: Питер, 2011. - 384 с.

27. Здравомыслов А.Г. Фундаментальные проблемы социологии конфликта и динамика массового сознания // Социологические исследования. – 2010, - №8. - С.12- 61.

28. Зимняя И.А. Педагогическая психология. Учебник для ВУЗов. – М.: Московский психолого-социальный институт (МПСИ), 2010. – 384 с.

29. Кирхлер Э. Принятие решений в организациях: переводное издание / Э. Кирхлер, А. Шротт. - 2-е изд., испр. - Харьков : Гуманит. Центр, 2009. - 174 с.

30. Кильмашкина Т. Н. Конфликтология. Социальные конфликты : учебное пособие для вузов / Т. Н. Кильмашкина. - М. : ЮНИТИ, 2004. - 150 с.

31. Крайг, Г. Психология развития : Учеб. пособие / Г. Крайг, Д. Бокум. — 9-е изд. — СПб. : Питер, 2006.

32. Комарова, Н.Ф. Общая психология в схемах и комментариях к ним: Учебнометодическое пособие [Электронный ресурс] – М.: Флинта, 2005г. - 418 с. Режим доступа: <http://promishlenie.ru/2013/04/krysko-v-g-psixologiya-ipedagogika-v-skhemah-i-kommentariyah/> (дата обращения: 08.04.2014).

33. Куровская С. Н. Конфликтология в социально-педагогической деятельности; Издательство Гревцова - Москва, 2012. - 336 с.

34. Легчаков К. Е. Гендерные дисбалансы в трудовом коллективе // Секретарское дело. 2011. № 6. С. 63-68.

35. Морозов А. В. Психология влияния: хрестоматия / сост. А. В. Морозов. - Харьков : Гуманит. Центр, 2009. - 558 с.

36. Муштук О. З., Деев А. Ю., Которова О. С., Цыбульская М. В. Конфликтология; Московская Финансово-Промышленная Академия - Москва, 2011. - 320 с.

37. Немов, Р.С. Психология: учебник для педагогических вузов (в 3-х книгах) [Электронный ресурс] – Книга 1: Общие основы психологии. - М.: Владос, 2003г. - 410 с. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/psy/psy078.htm> (дата обращения: 09.04.2014).

38. Никифорова Г. С. Психология менеджмента [Текст] : судебные отчеты / - 5-е изд. - Харьков : Гуманит. Центр, 2009. - 510 с.

39. Психология: словарь / Отв. ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский [Электронный ресурс] – М., 2009г. - 494 с. Режим доступа: <http://royallib.ru/book/> (дата обращения: 11.04.2016).

40. Поленова Т. П. Управление скандалом. Популярная конфликтология в семье и на работе; Феникс - Москва, 2008. - 224 с.

41. Поленова, Т.П. Управление скандалом: популярная конфликтология в семье и на работе; Ростов н/Д: Феникс - Москва, 2008. - 221 с.

42. Подласый И. П. Педагогика [Текст] : Учебник по дисциплине "Педагогика и психология" (Ч. 1 "Педагогика") для вузов по непедагогических спец. / И. П. Подласый. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. текстовые дан. - М. : Юрайт, 2012. - 574 с.

43. Ратников В. П. Голубь Г. С. Конфликтология [Текст] : учебник для вузов по спец. экономики и управления (060000) и гуманитарно-социальным спец. (020000) / Под ред. В. П. Ратникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2007. - 512 с.

44. Рогов, Е. И. Психология человека [Электронный ресурс] – М.: Владос, 2009г. - 420 с. Режим доступа: <http://royallib.ru/book/> (дата обращения: 11.04.2016).

45. Рыбакова М.М. Конфликты и взаимодействие и педагогическом процессе. - М.: Просвещение, 1991

46. Розанова В., Беседина Н. Психологические особенности конфликтов // Управление персоналом. 2014. - № 3. – С. 19 -25.

47. Романов В. В. Юридическая психология / В. В. Романов. - М.: Юрайт, 2012. - 544 с.

48. Светлов В. А. Современный словарь по конфликтологии /В.А. Светлов.-М.: ФЛИНТА:НОУ ВПО «МПСУ», 2014.

49. Светлов В.А. Введение в конфликтологию: учеб. пособие /В.А. Светлов.-М.: ФЛИНТА:НОУ ВПО «МПСУ», 2014.-528 с.

50. Сулимова, Т. Технологии урегулирования конфликтов / Т. Сулимова// Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 9.– С. 24-32.

51. Тихонова, О.И. Межкультурный подход к проблеме внутрисемейных отношений / О.И. Тихонова // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Философия. Культурология. Политология. Социология». – 2012. – Том 24 (65), № 1-2. – С. 244-252

52. Третьякова В.С.. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов. - М.: Институт практ. психологии, 2012. – 240 с.

53. Уткин Э. А. Конфликтология: теория и практика / Э. А. Уткин ; Ассоц. авт. и изд. "ТАНДЕМ". - М. : ЭКМОС, 2000. - 271 с.

54. Фесенко, О.П.. Практикум по конфликтологии или учимся разрешать конфликты: учеб. пособие / О. П. Фесенко, С. В. Колесникова. - М.: Флинта: НОУ ВПО "МПСУ", 2015. - 128 с.

55. Фрейд, З. Введение в психоанализ: лекции / З. Фрейд. - М.: АСТ, 2014г. - 608 с.

56. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. – Красноярск: РИЦ Красноярского госуниверситета, 2016. -157 с.

57. Ходжич М.В. Психолого-педагогические основы профессионального становления специалистов - сотрудников органов внутренних дел: Методическое пособие. - М.: ЦОКР МВД России, 2015. – 140 с.

58. Холлис Дж. Перевал в середине пути: Как преодолеть кризис среднего возраста и найти новый смысл жизни / Пер. с англ. – 2-е изд., – М.: Когито-центр, 2013. – 200 с.

59. Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология: учебник / Ю.В. Чуфаровский. - СПб.: Проспект, 2013. - 470 с.

60. Шаленко В. Н. Конфликты в трудовых коллективах. - М.: МГУ. 2012. – 169 с.

61. Шаповаленко И. В. Возрастная психология: (психология развития и возрастная психология): [учеб. для вузов по направлению и специальностям психологии] / И. В. Шаповаленко. — М.: Гардарики, 2015. — 349 с.

62. Шипилина Л. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований: Флинта; М.; 2011

63. Щербак В.Е. Конфликтные ситуации на предприятии // ЭКО. - № 11. - 2015 - С. 162.

64. Эбнер М., Франк Г. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство [Текст] : пер. с нем. / - Харьков : Гуманит. Центр, 2010. - 283 с. : ил. - (Психология труда и организационная психология. Т. 6). - Библиогр.: с. 278-283.

65. Яновский А.М. Конфликты - фактор опасности для бизнеса предприятий // Экономика и коммерция. Электрон. пром-сть. - 2012. - Вып.4. - С.95-103.

Электронные ресурсы:

66. <https://e.lanbook.com>

67. <http://gisap.eu/ru>

68. <https://e-koncept.ru/>

69. <http://vocabulary.ru/>

70. <http://psychological.slovaronline.com/>

Методики диагностики конфликтного поведения педагогического персонала
дошкольного образовательного учреждения

Тест описания поведения К.Томаса

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К.Томас считает применимой двухмерную 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. Соответственно этим двум основным измерениям К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1)соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2)уступчивость(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 тенденции к достижению собственных целей;
- 5)сотрудничество, когда участники ситуаций приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

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

Инструкция: Вам предлагается 30 пар вопросов, содержащих в разных комбинациях 12 суждений о стратегиях поведения человека в конфликтной ситуации. В каждой из пар надо выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для вашего собственного поведения. Читая подряд эти суждения, отмечайте характерные для вас.

ОПРОСНИК

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 согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3. А. Обычно я 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 ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую я избегаю з;и пмать 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 преимущества моих взглядов.
15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
Б. Я стараюсь сделать нее необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я пытаюсь 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 возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем 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 предоставляю 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 преимущества 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 каждого из нас.

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 совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Ключ.

п/п	С оперни-	С отрудни-	Ком промисс	Из бегание	Усту пчивость
				А	Б
		Б	А		
	А				Б
			А		Б
		А		Б	
	Б			А	
			Б	А	
	А	Б			
	Б			А	
0	А		Б		
1		А			Б
2			Б	А	
3	Б		А		
4	Б	А			
5				Б	А
6	Б				А
7	А			Б	
8			Б		А
9		А		Б	
0		А	Б		

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

Методика
«Индикатор копинг-
стратегий» Дж.
Амирхан

Методика
разработана Д.
Амирханом и
предназначена для
диагностики
доминирующих копинг-
стратегий личности.
Адаптирована для
проведения
исследования на
русском языке Н.А.

Сиротой (1994) и В.М. Ялтонским (1995).

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 (Amirkhan J., 1990).

«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», используя 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.

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.

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.

Ключ

Шкала «разрешение проблем» – пункты опросника: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 33.

Шкала «поиск социальной поддержки» – пункты опросника: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32.

Шкала «избегание проблем» – пункты опросника: 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.

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

Регистрационный бланк методики "Индикатор копинг-стратегии"

Ф.И.О. _____ Дата _____

Возраст _____ Образование _____

Утверждения	Полностью согласен	Согласен	Не согласен
1. Позволяю себе поделиться чувством с другом	3	2	1
2. Стараюсь все сделать так, чтобы иметь возможность наилучшим образом решить проблему	3	2	1
3. Осуществляю поиск всех возможных	3	2	1

решений, прежде чем что-то предпринять			
4. Пытаюсь отвлечься от проблемы	3	2	1
5. Принимаю сочувствие и понимание от кого-либо	3	2	1
6. Делаю все возможное, чтобы не дать окружающим увидеть, что мои дела плохи	3	2	1
7. Обсуждаю ситуацию с людьми, так как обсуждение помогает мне чувствовать себя лучше	3	2	1
8. Ставлю для себя ряд целей, позволяющих постепенно справляться с ситуацией	3	2	1
9. Очень тщательно взвешиваю возможности выбора	3	2	1
10. Мечтаю, фантазирую о лучших временах	3	2	1
11. Пытаюсь различными способами решать проблему, пока не найду подходящий	3	2	1
12. Доверяю свои страхи родственнику или другу	3	2	1
13. Больше времени, чем обычно, провожу один	3	2	1
14. Рассказываю другим людям о ситуации, так как только ее обсуждение помогает мне прийти к ее разрешению	3	2	1
15. Думаю о том, что нужно сделать, чтобы исправить положение	3	2	1
16. Сосредотачиваюсь полностью на решении проблемы	3	2	1
17. Обдумываю про себя план действий	3	2	1
18. Смотрю телевизор дольше, чем обычно	3	2	1
19. Иду к кому-нибудь (другу или специалисту), чтобы он помог мне чувствовать себя лучше	3	2	1
20. Стою твердо и борюсь за то, что мне нужно в этой ситуации	3	2	1
21. Избегаю общения с людьми	3	2	1
22. Переключаюсь на хобби или занимаюсь спортом, чтобы избежать . проблем	3	2	1
23. Иду к другу за советом - как исправить ситуацию	3	2	1
24. Иду к другу, чтобы он помог мне лучше почувствовать проблему	3	2	1
25. Принимаю сочувствие, взаимопонимание друзей	3	2	1
26. Сплю больше обычного	3	2	1
27. Фантазирую о том, что все могло бы быть иначе	3	2	1
28. Представляю себя героем книги или кино	3	2	1
29. Пытаюсь решить проблему	3	2	1

30. Хочу, чтобы люди оставили меня одного	3	2	1
31. Принимаю помощь от друзей или родственников	3	2	1
32. Ищу успокоения у тех, кто знает меня лучше	3	2	1
33. Пытаюсь тщательно планировать свои действия, а не действовать импульсивно под влиянием внешнего побуждения	3	2	1

Опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазарус

Методика предназначена для определения копинг-механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг-стратегий. Данный опросник считается первой стандартной методикой в области измерения копинга. Методика была разработана Р.Лазарусом и С.Фолкманом в 1988 году, адаптирована Т.Л.Крюковой, Е.В.Куфтяк, М.С.Замышляевой в 2004 году.

Совладание с жизненными трудностями, как утверждают авторы методики, есть постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и (или) внутренними требованиями, которые оцениваются им как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы. Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы либо преодолеть трудности, либо уменьшить их отрицательные последствия, либо избежать этих трудностей, либо вытерпеть их. Можно определить совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, позволяющее справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, - через осознанные стратегии действий. Это сознательное поведение направлено на активное изменение, преобразование ситуации, поддающейся контролю, или на приспособление к ней, если ситуация не поддается контролю. При таком понимании оно важно для социальной адаптации здоровых людей. Его стили и стратегии рассматриваются как отдельные элементы сознательного социального поведения, с помощью которых человек справляется с жизненными трудностями.

Испытуемому предлагаются 50 утверждений касающихся поведения в трудной жизненной ситуации. Испытуемый должен оценить как часто данные варианты поведения проявляются у него.

1. подсчитываем баллы, сумируя по каждой субшкале: никогда – 0 баллов; редко – 1 балл; иногда – 2 балла; часто - 3 балла

2. вычисляем по формуле: $X = \text{сумма баллов} / \text{max балл} * 100$

Номера опросника (по порядку, но разные) работают на разные шкалы, например, в шкале «конфронтативный копинг» вопросы - 2,3,13,21,26,37 и т.д. Максимальное значение по вопросу, которое может набрать испытуемый 3, а по всем вопросам субшкалы максимально 18 баллов, испытуемый набрал 8 баллов:

- это и есть уровень напряжения конфронтационного копинга.

3. Можно определить проще, по суммарному баллу:

0-6 – низкий уровень напряженности, говорит об адаптивном варианте копинга;

7-12 – средний, адаптационный патенциал личности в пограничном состоянии;

13-18 – высокая напряженность копинга, свидетельствует о выраженной дезадаптации.

Ключ

- Конфронтационный копинг - пункты: 2,3,13,21,26,37.

- Дистанцирование - пункты: 8,9,11,16,32,35.

- Самоконтроль - пункты: 6,10,27,34,44,49,50.
- Поиск социальной поддержки - пункты: 4,14,17,24,33,36.
- Принятие ответственности - пункты: 5,19,22,42.
- Бегство-избегание - пункты: 7,12,25,31,38,41,46,47.
- Планирование решения проблемы - пункты: 1,20,30,39,40,43.
- Положительная переоценка - пункты: 15,18,23,28,29,45,48.

Описание субшкал

- Конфронтационный копинг. Агрессивные усилия по изменению ситуации. Предполагает определенную степень враждебности и готовности к риску.
- Дистанцирование. Когнитивные усилия отделиться от ситуации и уменьшить ее значимость.

- Самоконтроль. Усилия по регулированию своих чувств и действий.

Пункты:

- Поиск социальной поддержки. Усилия в поиске информационной, действенной и эмоциональной поддержки.
- Принятие ответственности. Признание своей роли в проблеме с сопутствующей темой попыток ее решения.
- Бегство-избегание. Мысленное стремление и поведенческие усилия, направленные к бегству или избеганию проблемы.
- Планирование решения проблемы. Произвольные проблемно-фокусированные усилия по изменению ситуации, включающие аналитический подход к проблеме.
- Положительная переоценка. Усилия по созданию положительного значения с фокусированием на росте собственной личности. Включает также религиозное измерение.

Данная методика направлена на выявление предпочитаемых Вами способов поведения в трудных жизненных ситуациях. Отметьте, пожалуйста, рядом с каждым из следующих утверждений, насколько часто Вы так действуете в трудных ситуациях. Для этого обведите цифру в соответствующем столбце.

Ф.И.О. _____ возраст _____

ОКАЗАВШИЕСЯ В ТРУДНОЙ СИТУАЦИИ, Я...	н		и	
	иногда	едко	ногда	асто
1. Сосредотачивался на том, что мне нужно было делать дальше - на следующем шаге.	0		2	
2. Начинать что-то делать, зная, что это все равно не будет работать: главное – делать хоть что-нибудь.	0		2	
3. Пытался склонить вышестоящих к тому, чтобы они изменили свое мнение.	0		2	
4. Говорил с другими, чтобы больше узнать о ситуации.	0		2	
5. Критиковал и укорял себя.	0		2	
6. Пытался не сжигать за собой мосты, оставляя все, как оно есть.	0		2	
7. Надеялся на чудо.	0		2	

8. Смиряться с судьбой: бывает, что мне не везет.	0		2
9. Вел себя, как будто ничего не произошло.	0		2
10. Старался не показывать своих чувств.	0		2
11. Пытался увидеть в ситуации и что-то положительное.	0		2
12. Спал больше обычного.	0		2
13. Срывал свою досаду на тех, кто повлек на меня проблемы.	0		2
14. Искал сочувствия и понимания у кого-нибудь.	0		2
15. Во мне возникла потребность выразить себя творчески.	0		2
16. Пытался забыть все это.	0		2
17. Обращался за помощью к специалистам.	0		2
18. Менялся или рос как личность в положительную сторону.	0		2
19. Извинялся или старался все загладить.	0		2
20. Составлял план действий.	0		2
21. Старался дать какой-то выход своим чувствам.	0		2
22. Понимал, что я сам вызвал эту проблему.	0		2
23. Набирался опыта в этой ситуации.	0		2
24. Говорил с кем-либо, кто мог конкретно помочь в этой ситуации.	0		2
25. Пытался улучшить свое самочувствие едой, выпивкой, курением или лекарствами.	0		2
26. Рисковал напропалую.	0		2
27. Старался действовать не слишком поспешно, - доверяясь первому порыву.	0		2
28. Находил новую веру во что-то.	0		2
29. Вновь открывал для себя что-то важное.	0		2
30. Что-то менял так, что все улаживалось.	0		2
31. В целом избегал общения с людьми.	0		2
32. Не допускал это до себя, стараясь об этом особенно не задумываться.	0		2
33. Спрашивал совета у родственника или у друга, которого уважал.	0		2
34. Старался, чтобы другие не узнали, как плохо обстоят дела.	0		2
35. Отказывался воспринимать это слишком серьезно.	0		2
36. Говорил с кем-то о том, что я чувствую.	0		2
37. Стоял на своем и боролся за то, что хотел.	0		2
38. Вымещал это на других людях.	0		2
39. Пользовался прошлым опытом - мне	0		2

приходилось уже попадать в такие ситуации.				
40. Знал, что надо делать, и удваивал свои усилия, чтобы все наладить.	0		2	
41. Отказывался верить, что это действительно произошло.	0		2	
42. Я давал себе обещание, что в следующий раз все будет по- другому.	0		2	
43. Находил пару других способов решения проблемы.	0		2	
44. Старался, чтобы мои эмоции не слишком мешали мне в других делах.	0		2	
45. Что-то менял в себе.	0		2	
46. Хотел, чтобы все это скорее как-то образовалось или кончилось.	0		2	
47. Представлял себе, фантазировал, как все это могло бы обернуться.	0		2	
48. Молился.	0		2	
49. Прокручивал в уме, что мне сказать или сделать.	0		2	
50. Думал о том, как бы в данной ситуации действовал человек, которым я восхищаюсь, и старался подражать ему.	0		2	

Результаты исследования стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ

Таблица 1

Результаты исследования по опроснику К. Томаса “Определение способов регулирования конфликтов”

№ п/п	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1.	3	6	4	9	8
2.	1	8	9	8	4
3.	0	8	8	6	7
4.	5	5	8	8	4
5.	4	5	8	4	9
6.	0	6	8	9	7
7.	0	4	7	11	9
8.	3	9	4	6	8
9.	2	4	7	9	8
10.	8	6	6	8	2
11.	3	3	9	5	10
12.	0	7	5	11	8
13.	3	6	4	9	8
14.	0	8	9	7	6
15.	3	6	4	7	10
16.	1	4	5	10	7
17.	1	5	7	12	5
18.	2	6	6	8	8
19.	2	5	5	12	6
20.	0	5	10	9	6
21.	3	7	7	8	3
22.	3	4	7	9	7
23.	0	6	5	11	8
24.	1	6	7	8	8
25.	3	6	7	5	9
26.	2	9	8	6	5
27.	1	5	7	11	6
28.	0	3	7	10	8
29.	6	4	8	7	5
30.	1	8	5	8	8
31.	0	7	7	6	9
32.	0	7	8	7	8
33.	8	7	2	6	5
34.	2	6	9	7	6
35.	4	7	8	9	2
36.	11	6	5	7	1

Продолжение табл. 1

Степень выраженности стратегий конфликтного поведения	Редко 31 чел. (86,1 %)	Редко 7 чел. (19,4%)	Редко 4 чел. (11,1 %)	Редко 1 чел. (2,7 %)	Редко 6 чел. (16,6%)
	Умеренно 2 чел. (55,5 %)	Умеренно 23 чел. (63,8%)	Умеренно 20 чел. (55,5 %)	Умеренно 13 чел. (36,1 %)	Умеренно 13 чел. (36,1%)
	Выраженно 3 чел. (8,3%)	Выраженно 6 чел. (16,6%)	Выраженно 12 чел. (33,3%)	Выраженно 22 чел. (61,1%)	Выраженно 17 чел. (47,2%)

Таблица 2

Результаты исследования шкал стратегий конфликтного поведения Р.Лазарус

№ п/п	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство-избегание	Планирование решения проблем	Положительная переоценка
1.	48	64	46	54	54	62	45	53
2.	43	42	52	52	55	37	59	57
3.	46	52	43	41	34	42	56	42
4.	54	57	49	37	43	43	56	42
5.	52	58	41	47	43	43	53	36
6.	33	55	45	57	55	44	40	57
7.	19	29	49	49	39	28	56	40
8.	34	71	54	63	51	35	58	53
9.	35	45	46	51	58	44	53	42
10.	68	48	58	51	42	62	71	72
11.	45	42	34	51	38	55	35	47
12.	55	60	44	28	43	45	41	46
13.	40	55	49	33	43	54	49	45
14.	43	55	49	39	39	57	49	45
15.	33	45	42	28	31	30	24	37
16.	33	52	45	44	43	47	49	47
17.	36	36	42	52	43	32	52	37
18.	36	59	52	33	51	42	49	40
19.	23	45	55	44	51	61	46	37
20.	43	75	68	57	52	52	56	57
21.	57	59	52	47	31	49	46	45
22.	46	50	56	59	57	49	45	56
23.	46	43	49	69	66	49	63	67
24.	43	49	58	55	47	42	46	50
25.	43	29	42	66	27	36	62	62
26.	35	60	56	44	43	31	53	67
27.	43	45	36	55	55	43	40	30
28.	46	46	56	47	57	34	56	42
29.	58	58	55	38	42	55	56	42
30.	36	55	58	41	55	42	40	50
31.	43	52	70	47	55	47	56	50
32.	33	42	58	47	43	49	56	50
33.	50	45	49	57	47	40	56	45
34.	36	39	45	68	43	42	52	50
35.	43	43	53	44	61	40	60	47
36.	55	39	46	44	46	42	56	53

Продолжение табл. 2

Степень выраженнос ти стратегий конфликтно го поведения	Редко 13 чел. (36,1 %) Умеренн о 22 чел. (61,1 %) Выраже нно 1 чел. (2,7%)	Редко 5 чел. (13,8%) Умерен но 27 чел. (75%) Выраже нно 4 чел. (11,1%)	Редко 2 чел. (5,5%) Умерен но 32 чел. (88,8%) Выраже нно 2 чел. (5,5%)	Редко 7 чел. (19,4%) Умерен но 25 чел. (69,4%) Выраже нно 4 чел. (11,1%)	Редко 7 чел. (19,4%) Умерен но 27 чел. (75%) Выраже нно 2 чел. (5,5%)	Редко 8 чел. (22,2%) Умерен но 25 чел. (69,4%) Выраже нно 3 чел. (8,3%)	Редко 2 чел. (5,5%) Умерен но 30 чел.(83, 3%) Выраже нно 4 чел. (11,1%)	Редко 5 чел. (13,8%) Умерен но 27 чел. (75%) Выраже нно 4 чел. (11,1%)
--------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

Таблица 3

Результаты исследования по методике Дж. Амирхана «Индикатор копинг-стратегий»

	Разрешение проблем		Поиск социальной поддержки		Избегание проблем	
.	2	С	2	С	29	В
.	3	С	5	С	24	С
.	0	Н	6	В	20	С
.	8	Н	2	ОН	14	Н
.	6	С	6	Н	18	С
.	4	С	7	С	24	В
.	5	ОН	6	Н	19	С
.	5	ОН	8	Н	12	О Н
.	7	С	3	В	25	С
0.	9	С	1	Н	21	С
1.	8	Н	0	Н	19	С
2.	9	С	1	В	25	С
3.	7	С	6	С	22	С
4.	5	ОН	4	С	15	Н
5.	0	С	0	В	19	Н
6.	7	С	7	Н	14	Н
7.	5	Н	2	С	19	С
8.	5	Н	5	Н	26	С
9.	0	Н	7	Н	20	С
0.	6	Н	1	ОН	21	С
1.	3	С	6	Н	25	С
2.	5	С	9	В	22	Н

3.	2	2	С	3	В	26	С
4.	2	2	С	1	Н	23	С
5.	2	1	Н	2	Н	24	С
6.	2	2	С	3	В	15	С
7.	2	2	С	1	Н	26	С
8.	2	2	С	1	Н	20	С
9.	2	1	Н	3	В	24	С
0.	3	2	С	2	Н	17	С
1.	3	2	С	1	Н	19	Н
2.	3	1	Н	2	В	22	Н
3.	3	2	С	3	В	24	С
4.	3	1	Н	1	Н	22	С
5.	3	1	Н	3	В	23	С
6.	3	1	Н	1	Н	24	С

Продолжение табл. 3

Степень выраженности стратегий конфликтного поведения	Очень низкий -4 человека (11,1 %) Низкий- 12 человек (33,3 %) Средний -20 человек (55,5 %) Высокий- 0 человек (0 %)	Очень низкий- 2 человека (5,5 %) Низкий -17 человек (47,2 %) Средний-- 6 человек (16,6 %) Высокий- 11 человек (30,5 %)	Очень низкий- 1 человек (2,7%) Низкий- 7 человек (19,4%) Средний- 26 человек (72,2%) Высокий -2 человек (5,5%)
------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ

Структура программы:

Занятие 1.

Цель: диагностика ожиданий от группы, вербальное и невербальное знакомство, эмоциональный разогрев, активизация умственной деятельности.

Упражнение 1 «А ты кто?»

Время: 10 мин.

С помощью этой игры имена запоминаются непосредственно и живо.

1. Попросите участников собраться в круг.
2. Найдите добровольца, который возьмёт на себя роль «тренера памяти».
3. Один из участников представляется следующим образом: к имени прибавляется прилагательное, начинающие с той же буквы. Например: «Привет, я - замечательная Зина». Желательно, чтобы прилагательное по возможности

характеризовало говорящего. Потом игрок спрашивает любого члена группы (кроме непосредственных соседей справа и слева): «А ты кто?»

1. Тот отвечает: «Привет замечательная Зина, я обиженный Олег», обращается к следующему и спрашивает: «А ты кто?»

2. третий участник говорит: «Привет, обиженный Олег, я - ласковая Лилия. И так продолжается дальше.

3. В игру включается «тренер памяти». Прежде чем говорящий задаст вопрос «А ты кто?», «тренер может указать на одного из ранее представленных игроков и спросить: «А это кто?». В этом случае вся группа должна ответить подобно греческому хору, провозгласив, например: «Это замечательная Зина». Игра продолжается до тех пор, пока каждый участник не будет представлен и, по меньшей мере, один раз назван всей группой в общем хоре.

Упражнение 2 «Закончи фразу»

Цели: эмоциональный разогрев, активизация умственной деятельности. По кругу каждому участнику ведущий говорит начало фразы, которую он должен закончить Закончи фразу: Мне нравится ... Терпеть не могу ... Все люди ... Люблю жизнь за ... Волнуюсь, когда ... Люди обижаются, когда ... Моя жизнь ... Я злюсь ... Окружающие думают, что я ... В людях не нравится ... Мои друзья ... Жизнь всегда ... Никогда не ... Думаю, стоит жить из-за ... Радуюсь, когда ... Люблю окружающих за ... Весь мир вокруг ... Страшно, когда ... Я всегда ... Не люблю, когда ... Мне смешно, когда ...

Упражнение 3 «Моё самочувствие»

Инструкция: вам следует ответить «да» или «нет» на утверждения, которые я вам сейчас зачитаю. Постарайтесь быть максимально откровенными. Информация, которую вы получите, нужна прежде всего вам. За каждый ответ «да» поставьте себе по одному баллу и суммируйте их.

1. У меня часто плохое настроение, я плачу.
2. При встрече с человеком я избегаю смотреть ему в глаза.
3. Часто я выгляжу сердитым, подавленным.
4. Большинство людей, которых я знаю или знал, разочаровали меня.
5. Я почти не интересуюсь тем, что для других является очень важным в жизни (спорт, работа, отношение окружающих).
6. Последнее время я очень редко бываю весёлым, практически не смеюсь.
7. Я часто чувствую слабость, жалуясь на жизнь своим близким и знакомым.
8. В настоящее время у меня нет собственной позиции по многим вопросам.
9. Я говорю, как правило, очень тихо, так, что меня с трудом понимают собеседники.
10. Часто я не знаю, как ответить на тот или иной вопрос собеседника, и просто пожимаю плечами.

Ключ к тесту

1–2 балла. Несмотря на некоторые жизненные затруднения, вы видите жизнь в несколько розовом свете. Это не так уж плохо, но до определённого предела.

3–6 баллов. Ваше отношение к жизни в целом в норме, но уже чувствуется определённая доля скепсиса. усталость. Не рано ли?

7–10 баллов. Почти все, что с вами происходит, вы воспринимаете негативно. Неужели в вашей жизни совсем нет радостных мгновений? Конечно, вы вправе не согласиться с данной интерпретацией результатов. Но все-таки есть смысл задуматься над полученной информацией. Тем более что впереди у вас упражнения, которые помогут вам лучше понять себя и измениться, если в этом есть необходимость.

Занятие 2.

Упражнение 1 «Я хочу тебе подарить»

Участники здороваются друг с другом, используя ритуалы приветствия, принятые в разных культурах. Расскажите группе о жестах приветствия, принятых у

разных народов. Заранее предупредите участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия:

- объятие и троекратное лобызание поочерёдно в обе щеки (Россия);
- лёгкий поклон со скрещёнными на груди руками (Китай);
- рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
- лёгкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
- лёгкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнёра (Испания);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);

потереться друг о друга носами (эскимосская традиция). Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает "круг знакомств": выступает на середину и приветствует партнёра, стоящего справа. Потом идёт по часовой стрелке и поочерёдно приветствует всех членов группы. Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя своё имя. Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т. д.

Замечания

Эта игра подходит для знакомства участников в поликультурных группах. В ходе её поддерживается атмосфера толерантности, уважительное отношение друг к другу. Кроме того, участникам наверняка будет интересно по-разному знакомиться с людьми.

В конце упражнения можно провести краткий обмен впечатлениями.

Упражнение 2 «Телепатия»

Игра усиливает групповую сплочённость и создаёт атмосферу открытости.

Подготовка

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш.

1. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трёх фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.

2. Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться. Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

Упражнение 3 «Я на твоём месте»

Группа разбивается на пары. В каждой паре один из участников с помощью устных указаний-команд "заводит" своего партнёра в воображаемый лабиринт, схему которого в виде ломаной линии с прямыми углами он держит перед собой, но не показывает своему "ведомому". Всего используется три команды.

Первая, обозначающая вход в лабиринт, - "Прямо!". Далее, в зависимости от формы лабиринта, следуют команды "Направо!" или "Налево!", после которых идущий по воображаемому лабиринту должен повернуть соответственно в правую или левую сторону.

Пройдя лабиринт, "ведомый" должен развернуться на 180 градусов и мысленно выйти из него, вслух сообщая обо всех своих перемещениях (посредством тех же трёх команд). В это время "заводящий" по своей схеме контролирует путь партнёра. Если "ведомый" справился с заданием успешно, то ему предлагается лабиринт с большим количеством поворотов и так далее. Затем напарники меняются ролями.

В некоторых случаях с "Лабиринтом" лучше работать не парами, а всей группой. При этом часть сидящих в кругу участников (чётные) будет заводить в лабиринт, а оставшаяся часть - выводить из лабиринта. Тогда каждому как из "заводящих", так и из "выводящих" достаётся лишь часть общего пути.

В ходе обсуждения результатов тренеру следует обратить особое внимание на то, каким образом каждый спортсмен в качестве "ведомого" справлялся со своим заданием. Участники, у которых преобладает зрительная ориентировка в пространстве, используют обычно воображаемого человечка, который, послушно выполняя команды, идёт по лабиринту. Тем же, у кого преобладает двигательный тип, этого бывает недостаточно. Для того чтобы определить, где же это "налево", а где "направо", они вынуждены каждый раз представлять себя самого на месте "человечка", мысленно влезать внутрь лабиринта и проделывать там воображаемые повороты. Представляя себе различные движения, люди с двигательным типом ориентировки не столько видят эти движения, сколько чувствуют их своим телом, ощущают себя выполняющими их.

Занятие 3.

Упражнение 1 «Печатная машинка»

Цель игры - совершенствовать уровень общительности (научиться ограничивать себя крайним экстравертам и раскрываться интровертам).

Ход игры. 3 ученика выбирают себе социальную роль (директор лица, домохозяйка, бомж и др.) и садятся в центр круга. Остальные участники игры задают всем трём один и тот же вопрос. Каждый из сидящих в центре должен ответить на этот вопрос в соответствии со своей социальной ролью (через 3 секунды после конца вопроса). Причём, каждый из отвечающих предварительно определяет объём своего высказывания (1, 3, 10 предложений). За точностью выполнения задания следит "хранитель времени".

Упражнение 2 «Контраргументы»

Группа разбивается на пары. В каждой паре участники садятся лицом друг к другу. Одному из них отводится роль "передающего", другому - "принимающего". Ведущий объясняет, что "передающий" должен как можно лучше сосредоточиться на каком-нибудь образе и усилием воли внушить его "принимающему". Задача "принимающего" - проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание его партнера.

Можно организовать игру так, чтобы один и тот же образ вся группа передавала одному из участников, - это вносит оживление в работу, делает её более интересной.

При организации игры ведущий должен дать понять группе, что он вполне серьёзно относится к предложенному эксперименту и ожидает положительных результатов. Это поможет участникам преодолеть возможное скептическое отношение к подобным занятиям и настроиться на серьёзную работу. Конечно, дело тут не в телепатии - её может и не быть в природе. Однако необходимость создания яркой воображаемой картины не только для себя, но и для партнёра, - дополнительный стимул для "передающего" предельно мобилизовать силы своего воображения.

Во время игры правильные отгадывания случаются обычно чаще, чем этого можно было бы ожидать по теории вероятностей. В этом нет ничего мистического. По дыханию партнёра (а если упражнение выполняется с открытыми глазами, то и по его позе, движениям, выражению лица) "принимающий" может довольно точно уловить по крайней мере эмоциональный тон картины - спокойная она или будоражащая, радостная или печальная.

В том случае, если после первых удач у участников действительно возникнет впечатление, будто мысли передаются на расстоянии, ведущему не следует спешить с развенчанием "чудесного феномена". Ведь веру в телепатию можно эффективно использовать для того, чтобы все сильнее и сильнее подогреть вашу группу в её работе. Лишь после того, как каждый из участников достаточно поработает в роли

"передающего", имеет смысл раскрыть карты и рассказать группе о возможных каналах передачи информации.

Упражнение 3 «Пантомима»

Одним из фундаментальных механизмов человеческого взаимопонимания является рефлексия - способность представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и "проигрывать" ситуацию за него.

Потерявшие друг друга в незнакомом городе люди встречаются на центральной площади. Преступник оставляет драгоценности на самом видном месте в надежде, что все бросятся на поиски тайников, и лишь выдавшие виды детективы находят их там, где искать никому не приходило в голову. Соперники сверлят друг друга глазами - каждый понимает, чего хочет другой, но понимает также и то, что другой понимает это. Вам это знакомо?

Умение ставить себя на место соперника или партнёра, принимать за него наиболее вероятные решения и согласовывать с ним свои собственные действия, учитывать его попытки "думать за тебя" и действовать с поправкой на это думанье - все это необходимо.

Участники упражнения делятся на пары. Один из пары вспоминает случай из жизни или литературную историю (выдавая за свою - игровая ситуация), второй участник начинает разговор со слов "Я на твоём месте..." и продолжает, как бы он поступил в данном случае. В конце упражнения проходит рефлексия.

Занятие 4

Упражнение 1.

Участники разбиваются на пары, становятся лицом друг к другу. Один из играющих делает замедленные движения руками, головой, всем телом. Задача другого - в точности копировать все движения напарника, быть его "зеркальным отражением". В каждой паре участники самостоятельно подбирают нужную сложность движений и их темп.

В ходе игры участники, работающие за "отражение", довольно быстро научаются чувствовать тело партнёра, и схватывают логику его движений. От раза к разу следить за "оригиналом" и копировать его движения становится все легче, и все чаще возникают ситуации не только предвосхищения, но и опережения его движений. Освоив навыки двигательного подражания, участники могут попробовать свои силы и в более сложной игре: задача та же, но роли "отражения" и "оригинала", ведомого и лидера, не определены. Гибко подстраиваясь друг под друга, играющие стремятся двигаться в унисон.

Это упражнение – очень хорошее средство развития психологического контакта. Наблюдая за ходом его выполнения, тренер может выявить "естественного" лидера в каждой паре. Трудности в достижении двигательного согласия нередко бывают связаны с наличием напряжённых отношений между партнёрами.

Упражнение 2 «Моя Вселенная»

Из числа участников выбирается водящий. Он выходит из помещения. Сидящие в комнате выбирают 3-х игроков, которые будут смотреть на водящего "любящим, ласковым взглядом". Игрок, вошедший в комнату должен догадаться, кто из участников смотрит на него любящим, ласковым взглядом. Затем выбирается следующий водящий. Упражнение 3 «Позиция»

Участники группы удобно располагаются в креслах (на стульях). Один из них получает от ведущего задание: представить себе предмет, который выглядел бы как само овеществлённое расслабление. Внутреннему взору являются перезрелая и едва не срывающаяся с ветки груша, гигантский маятник, ползущая по склону вулкана расплавленная лава или тающее масло. После этого участник, получивший задание, должен силой воображения "превратить" себя в то, что он представил, ощутить себя этой вещью, погрузиться в её мир, проникнуться настроением и вжиться в "характер".

От лица этой вещи он начинает рассказ о том, что происходит с ней в данный момент и что она при этом переживает. Закончив повествование, участник прикосновением передаёт слово своему соседу слева. Тот может либо продолжить рассказ, либо начать новое перевоплощение.

Игра ставит каждого из членов группы в ситуацию решения творческой задачи и открывает большую свободу для выражения своей индивидуальности.

Желательно проводить игру в затемнённом помещении – это обеспечит занимающимся большую раскованность и психологический комфорт. По мере овладения искусством вживаться в образ перевоплощения становятся все более яркими и убедительными. От поверхностных, чисто внешних описаний участники идут "в глубь" предмета, все более и более отождествляясь с ним и переживая его "изнутри". В отдельных случаях картины бывают настолько выразительными и сильными, что их настроением проникается вся группа.

Участникам, слушающим рассказ, включиться в развитие образа бывает даже легче, чем говорящему.

Не следует предлагать данное упражнение группе, внутри которой ещё не созрели отношения взаимного приятия и вкус к совместному творчеству. Иногда для раскачки группы ведущий может на первых порах предоставить участникам право по желанию пропускать свою очередь и передавать дошедшее до них прикосновение дальше.

Занятие 5

Цель: Открытие и фокусировка способностей, целей.

Упражнение 1 «Плюсы и минусы конфликтов»

Участники разбиваются на пары. В каждой паре игроки распределяют между собой роли "замороженного" и "реаниматора". По сигналу "замороженный" застывает в неподвижности, изображая погруженное в анабиоз существо - с окаменевшим лицом и пустым взглядом. Задача "реаниматора", на которую отводится одна минута, - вызвать партнёра из анабиотического состояния, оживить его. "Реаниматор" не имеет права ни прикасаться к "замороженному", ни обращаться к нему с какими-либо словами. Все, чем он располагает, это взгляд, мимика, жест и пантомима.

Признаками успешной работы "реаниматора" можно считать произвольные реплики "замороженного", его смех, улыбку и другие проявления эмоциональной жизни. Критерии выхода из анабиоза, которые могут варьировать от явных нарушений молчания и неподвижности до едва заметных изменений в выражении лица, устанавливаются самими участниками в зависимости от уровня их "квалификации".

Наверное, каждому знакомо чувство отчуждения, незримой стеной встающее между двумя людьми: партнёры как бы деревенеют друг перед другом, перестают чувствовать и понимать друг друга. Вероятно, знакомо и противоположное ощущение: между людьми возникает абсолютное взаимопонимание, и, словно по незримому каналу, переживания и намерения свободно перетекают от одного к другому. В предложенном упражнении в миниатюре решается задача перехода от отчуждения к контакту. Работая в роли "реаниматоров", участники осваивают различные способы разрушения взаимной изоляции.

Упражнение 2 «Индивидуальное задание»

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причём каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

Цель упражнения: разминка, выработка навыков сплочённых действий.
Упражнение 3 «Самооценка»

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. К примеру: "Если бы меня обсчитали в

магазине...". Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру: "... я стал бы требовать жалобную книгу".

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

Цель упражнения: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Контраргументы

Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

На упражнение отводится 40-50 минут.

Цель упражнения:

- создание условий для самораскрытия;
- умение вести полемику и контраргументацию.

Занятие 6

Цель: Развитие бесконфликтности.

Упражнение 1 «Я в конфликте»

Участники рассаживаются в ряд. Ведущий стоит перед ними и держит в руках небольшую человеческую фигурку. Он объясняет участникам, что это - "акробат", который умеет выполнять четыре команды.

"Направо!" - по этой команде "акробат" делает поворот на 90 градусов через правое плечо;

"Налево!" - он поворачивается в противоположную сторону;

команда "Вперед!" выполняется как вращение лицом вперед на 90 градусов относительно центра тяжести;

команда "Назад!" - как вращение в противоположную сторону.

После того как все участники ознакомятся с принципом управления фигуркой, они рассаживаются в круг и начинают внимательно следить за кувырками воображаемого акробата, команды которому подаются каждым по очереди. Те, кто не смог в какой-то момент уследить за игрой, выходят из круга, и так до тех пор, пока не выявится победитель.

Во избежание ненужных споров, ведущий с помощью своей фигурки может контролировать весь ход игры и в спорных ситуациях выступать в качестве арбитра. Это упражнение во многом аналогично предыдущему.

Упражнение 2 «Швейная игла»

Упражнение выполняется с закрытыми глазами. По команде ведущего "Тело!" участники сосредотачивают внимание на своём теле, по команде "Рука!" - на правой руке. Затем идёт последовательное сосредоточение на кисти правой руки - по команде "Кисть!", на указательном пальце - по команде "Палец!" и, наконец, на кончике пальца - по команде "Кончик пальца!". Интервал между командами может составлять от 10 секунд до 2 минут (в зависимости от владения участниками своим телесным вниманием).

Если после окончания работы само собой не завязывается обсуждение, ведущему следует расспросить членов группы о том, справился ли каждый из них с заданием, как им это удалось и с какими трудностями они столкнулись. Как правило,

чем меньше объем какой-то части тела, тем труднее участникам её нащупать и захватить своим вниманием.

Во время "фокусировки" ведущий может заметить, что кое-кто из занимающихся непроизвольно прибегает к "внешним" методам сосредоточения: приоткрывает глаза и скашивает их в сторону объекта концентрации, склоняет голову, помогает себе мимикой и т.д. Иногда эти движения облегчают "внутреннее" выделение нужной области. Чаще, однако, бывает наоборот: активность внешнего восприятия лишь осложняет дело, создавая массу дополнительных помех.

Упражнение допускает различные модификации. Внимание участников может не только концентрически сужаться, как в описанном варианте упражнения, но и расширяться или же переходить от одной части тела к другой по произвольно выбранному ведущим маршруту.

Упражнение 3. «30 пословиц»

Цель: Дать возможность освободиться от накопившихся эмоций.

Занятие 7

Цель: Формирование бесконфликтного поведения.

Упражнение 1 «Говорю, что вижу»

Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это "социальное эхо" помогает сориентироваться в группе.

Вам понадобятся бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет своё имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.

2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.

3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.

4. Те же действия повторяют ещё раз.

5. Теперь на каждом листе написано по три комментария.

Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать своё мнение по следующим вопросам:

Удивил ли меня чей-либо отзыв?

Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?

Хочу ли я ответить на заданный вопрос?

Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?

Как я хочу выглядеть в группе?

Моя восприимчивость - это, скорее, достоинство или недостаток? Вы можете прочитать комментарии, написанные на всех листах, а затем пригласить участников к обсуждению игры.

Упражнение 2 «Снежный ком»

Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции "над". А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того учителя, с которым вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своём воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнёра приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими учениками на уроке, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая

подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноценному диалогу.

Упражнение 3 «Поднимись»

Если мы сконцентрируем своё внимание на языке тела, то сможем понять, какое настроение у другого члена группы.

1. Члены группы ходят по комнате в произвольном ритме. По Вашему сигналу "Стоп" они должны остановиться и встать перед тем участии ком, который оказался ближе всего. Пусть, не говоря ни слова, игрок попытаются почувствовать, как внешний облик другого человека - положение тела, мимика лица, частота дыхания, выражение глаз - воздействует на них. Они должны ощутить эмоциональное состояние другого участника и мгновенно оценить своё собственное.

2. Через полминуты партнёры делятся впечатлениями, которые получили друг о друге. На выполнение задания отводится 2 минуты.

3. Члены группы продолжают прогулку по комнате. Дайте им возможность попробовать себя ещё в двух или трёх встречах.

4. Обсудите итоги игры, дав участникам возможность ответить на следующие вопросы:

- Почему людям важно учиться понимать язык тела?
- Насколько хорошо удалось понять того или иного игрока?
- В какой мере каждый сумел без слов почувствовать внутренний мир своих партнёров?

Занятие 8.

Занятие 8.

Цель: укрепление уверенности в себе, закрепление полученных навыков и умений в управлении эмоциями.

Упражнение 1 «Свечка»

Для вечерней свечи существуют правила:

1. Все должны быть заранее настроены и готовы к свече.
2. Все располагаются на одном уровне вокруг огня, который находится в центре.
3. Все должны выполнять законы:

Когда говорит один – все молчат.

Никого не осуждаем. Нет плохих людей, есть плохие поступки.

Закон свободного микрофона.

Все сказанное на свече не должно «выноситься» за его пределы.

Свеча – это не встреча в кафе, здесь не едят и не танцуют.

Через центр круга переходить нельзя.

Свеча – это коллективное обсуждение семейкой и взрослыми прожитого дня, анализ проведённых дел, разбор складывающихся взаимоотношений. Главное в обсуждении – содержание. Педагогический смысл свечи – научить детей осмыслению жизни, привить навыки коллективного анализа и, наконец, воспитать в них культуру общения – научить искусству разговора. «Свеча» – это конкретное воплощение в жизнь принципов самоуправления: сами планируем, сами организуем, сами проводим, сами обсуждаем.

На свече идут самые важные разговоры о "семейных" делах, трудностях, конфликтах. Здесь мечтают, спорят, поют любимые песни.

Свеча – это тесный круг друзей. Каждый может сесть, где ему нравится, с кем ему хочется. В круге каждый видит глаза и лица своих товарищей. У круга нет начала и нет конца – одна непрерывная цепь, по которой проходят токи духовного напряжения, общей мысли, чувства, тепла.

Вечерняя свеча идёт 15–20 минут. Старайтесь не ограничиваться одной формой, подключайте своё творчество.

Свечка зажигается человеком, которому на данный момент отряд доверяет больше всего. Если свечка потухла, то на этом свечка заканчивается, независимо от того, успели ли все высказаться, или нет.

Говорят, что во время Свечки к каждому сидящему тянется маленький лучик от свечки. Поэтому выходить из круга можно только в случае крайней необходимости.

Я хочу сказать 5 спасибо – тем, которые заслужили это сегодня больше всех. Как вы думаете кого я хочу поблагодарить и за что. Это будет маленький тренинг внимательного отношения к другим и стимул к тому, чтобы на следующий вечер тоже получить «спасибо»

Во время Свечки ведущий выбирает талисман и передаёт его дальше по кругу. Тот, у кого в данный момент талисман находится, говорит о прошедшем дне или по заданной теме, или о всем вместе. Говорить может только он. Затем он передаёт талисман следующему и дальше по кругу. Затем, ведущий подводит итог. Все встают, и задувают свечку.

Упражнение 2 «Комплимент в подарок»

Представьте себе, что занятия уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это "здесь и теперь".

Упражнение 3 «Забор»

Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает руку в кулак, и по команде ведущего все "выбрасывают" пальцы. Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга, выбрали одно и то же число.

Участникам запрещается переговариваться. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели.

Цель упражнения: выработка интеллектуального единства на прогностическом уровне; формирование эмоционально-волевого единства группы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно – экспериментально исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ

Таблица 1

Результаты исследования по опроснику К. Томаса “Определение способов регулирования конфликтов”.

№ п/п	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1.	4	8	7	7	4

2.	4	8	6	6	6
3.	5	7	9	6	3
4.	5	5	8	8	4
5.	4	6	11	4	5
6.	3	6	8	6	7
7.	4	6	9	7	4
8.	7	6	8	7	2
9.	5	5	7	6	7
10.	8	6	6	5	5
11.	2	6	6	8	8
12.	3	9	7	6	7
13.	6	8	4	6	6
14.	3	8	6	6	4
15.	7	6	4	7	6
16.	5	8	8	5	4
17.	5	8	7	6	4
18.	6	4	8	7	5
19.	4	8	6	5	7
20.	4	7	8	9	3
21.	4	7	10	6	3
22.	8	6	6	5	5
23.	6	4	8	7	5
24.	4	7	8	6	5
25.	6	3	5	7	9
26.	3	6	8	7	6
27.	4	8	11	5	2
28.	2	6	9	7	6
29.	7	6	6	7	4
30.	0	9	9	7	5
31.	0	7	8	7	8
32.	0	7	7	6	9
33.	11	6	5	7	1
34.	4	7	8	9	2
35.	2	6	9	7	6
36.	8	6	5	7	4

Продолжение табл. 1

Степень выраженности стратегий конфликтного поведения	Редко – 52,7% (19 человек) Умеренно - 36,1% (13 человека) Выражено – 11,1% (4 человек)	Редко – 5,5% (2 человек) Умеренно – 66,6% (24 человека) Выражено – 27,7% (10 человек)	Редко – 5,5% (2 человек) Умеренно –38,8% (14 человека) Выражено – 55,5% (20 человек)	Редко – 2,7% (1 человек) Умеренно – 86,1% (31 человека) Выражено – 11,1% (4 человек)	Редко – 41,6% (15 человек) Умеренно – 47,2% (17 человека) Выражено – 11,1% (4 человек)
------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Результаты исследования шкал стратегий конфликтного поведения
Р.Лазарус

№ п/п	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство-избегание	Планирование решения проблем	Положительная переоценка
1.	42	55	40	51	50	58	45	50
2.	43	39	52	50	34	46	49	47
3.	46	43	43	40	43	43	45	50
4.	43	50	49	40	55	49	41	45
5.	52	42	43	44	52	46	49	47
6.	40	36	42	55	39	40	40	42
7.	29	50	45	52	43	42	43	45
8.	39	37	49	50	51	37	68	53
9.	42	39	43	47	58	42	45	47
10.	58	52	58	51	43	48	71	56
11.	48	36	34	54	38	53	49	42
12.	42	58	41	47	42	39	45	45
13.	40	42	42	39	51	44	49	50
14.	43	52	45	33	51	47	46	55
15.	40	55	49	33	43	52	52	47
16.	40	59	52	39	43	49	59	42
17.	33	42	45	41	52	57	56	47
18.	36	42	42	33	31	40	43	57
19.	29	39	58	39	43	49	43	45
20.	43	59	52	47	51	54	56	50
21.	53	32	42	31	55	59	49	47
22.	50	43	49	56	67	58	42	45
23.	43	50	41	59	43	49	63	50
24.	50	49	58	52	43	52	53	50
25.	46	57	41	50	43	55	62	53
26.	39	39	49	40	27	40	42	47
27.	40	52	42	52	57	42	40	40
28.	43	46	53	49	55	54	43	50
29.	52	52	49	32	50	51	49	45
30.	26	42	45	44	51	47	49	45
31.	40	45	42	47	47	49	52	47
32.	26	49	52	52	43	54	40	50
33.	36	52	58	33	59	42	56	52
34.	40	55	55	55	43	52	59	57
35.	43	50	53	40	41	46	45	45
36.	45	42	40	38	46	42	60	45

Продолжение табл. 2

Степень выраже нности стратег ий конфли ктного поведен ия	Редко – 22,2% (8 человек) Умеренно – 77,7% (28 человека) Выражено – 0% (0 человек)	Редко – 22,2% (8 человек) Умеренно – 0% (0 человек) 77,7% (28 человек) Выраже но – 0% (0 человека)	Редко – 2,7% (1 человека) Умеренно – 97,2% (35 человека) Выражено – 0% (0 человека)	Редко – 27,7 % (10 человек) Умеренно – 0% (0 человека) Выраже но - 0% (0 человека)	Редко – 13,8% (5 человек) Умеренно – 83,3% (30 человека) Выраже но - 2,7% (1 человека)	Редко – 5,5% (2 человек) Умеренно – 34,4% (34 человека) Выраже но - 0% (0 человека)	Редко – 0% (0 челове к) Умере нно – 86,1% (31 челове ка) Выраж ено - 13,8% (5 челове ка)	Редко – 0% (0 человек) Умеренно – 100% (36 человека) Выражено - 0% (0 человека)
--------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

Таблица 3

Результаты исследования по методике Дж. Амирхана «Индикатор копинг-стратегий»

	Разрешение проблем		Поиск социальной поддержки		Избегание проблем		
.	4	2	С	2	С	16	Н
.	5	2	С	5	С	24	С
.	2	2	С	6	С	20	С
.	8	1	Н	2	С	14	Н
.	7	2	С	6	Н	18	Н
.	5	2	С	7	С	24	С
.	8	1	Н	6	С	19	С
.	7	1	Н	8	Н	12	Н
.	8	2	С	3	С	25	С
0.	2	3	В	2	С	21	С
1.	9	1	Н	3	С	19	Н
2.	4	3	Н	3	С	25	С
3.	9	2	С	6	С	22	Н
4.	6	1	С	4	С	9	О Н
5.	5	2	С	0	Н	19	Н
6.	1	3	В	7	Н	14	Н
7.	6	1	С	2	С	19	С
8.	7	1	С	5	Н	26	С
9.	1	2	С	7	Н	20	Н
0.	7	1	С	1	С	21	С
1.	6	2	С	6	Н	25	С
2.	7	2	С	9	Н	22	Н

3.	2 4	2	С	3 0	Н	26	С
4.	2 9	2	С	1 5	Н	23	С
5.	2 0	2	Н	2 2	Н	24	С
6.	2 5	2	С	3 2	Н	15	С
7.	2 5	2	С	1 6	Н	26	С
8.	2 7	2	С	1 7	С	20	С
9.	2 9	1	Н	3 0	С	24	С
0.	3 3	2	С	2 4	Н	17	Н
1.	3 6	2	С	1 7	С	19	Н
2.	3 8	1	Н	2 5	С	22	Н
3.	3 4	2	С	3 2	С	24	С
4.	3 7	1	Н	1 7	Н	22	С
5.	3 6	1	Н	1 6	Н	23	С
6.	3 7	1	Н	1 5	С	24	С

Продолжение табл. 3

Степень выраженности стратегий конфликтного поведения	Очень редко – 0% (0 человек)	Очень редко – 0% (0 человек)	Очень редко – 2,7% (1 человек)
	Редко – 16,6% (6 человек)	Редко – 44,4% (16 человек)	Редко – 36,1% (13 человек)
	Умеренно – 80,5% (29 человек)	Умеренно – 55,5% (20 человек)	Умеренно – 61,1% (22 человек)
	Выражено – 2,7% (1 человек)	Выражено – 0% (0 человек)	Выражено – 0% (0 человек)

Таблица 4

Расчет T- критерия Вилкоксона

N	"До"	"После"	Сдвиг (tпосле - tдо)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	22	24	2	2	20.5
2	23	25	2	2	20.5
3	20	22	2	2	20.5
4	18	18	0	0	0
5	26	27	1	1	8.5

6	24	25	1	1	8.5	
7	15	18	3	3	27.5	
8	15	17	2	2	20.5	
9	27	28	1	1	8.5	
0	1	29	32	3	3	27.5
1	1	18	19	1	1	8.5
2	1	29	34	5	5	33.5
3	1	27	29	2	2	20.5
4	1	15	16	1	1	8.5
5	1	20	25	5	5	33.5
6	1	27	31	4	4	31.5
7	1	15	16	1	1	8.5
8	1	15	17	2	2	20.5
9	1	20	21	1	1	8.5
0	2	16	17	1	1	8.5
1	2	23	26	3	3	27.5
2	2	25	27	2	2	20.5
3	2	21	24	3	3	27.5
4	2	25	29	4	4	31.5
5	2	19	20	1	1	8.5
6	2	22	25	3	3	27.5
7	2	24	25	1	1	8.5

8	2	24	27	3	3	27.5
9	2	18	19	1	1	8.5
0	3	22	23	1	1	8.5
1	3	24	26	2	2	20.5
2	3	17	18	1	1	8.5
3	3	25	24	-1	1	8.5
4	3	17	17	0	0	0
5	3	15	16	1	1	8.5
6	3	16	17	1	1	8.5
Сумма рангов нетипичных сдвигов:						8.5

Результат: $T_{Эмп} = 8.5$

Критические значения T при $n=34$

	Тк	
	p	
	.01	.05
4	62	00

Полученное эмпирическое значение $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения программы

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
1.1. Изучить литературу по теме научного исследования	Изучение и анализ литературы магистрантом	Обсуждение	Самостоятельная работа, Консультация с научным руководителем. Базовое обучение на факультете психологии	1	Октябрь-ноябрь-2015 г.	Магистрант, научный руководитель
1.2. Поставить цели научного исследования	Обоснование целей и задач научного исследования	Обсуждение	Консультация с научным руководителем; Самостоятельная работа	1	Октябрь-ноябрь-2015 г.	Магистрант, научный руководитель
1.3. Разобрать этапы исследования	Изучение и анализ содержания каждого этапа научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Обсуждение, анализ состояния дел в школе	Консультация с научным руководителем; Самостоятельная работа	1	Декабрь 2015 г.	Магистрант, научный руководитель
1.4. Разработка программ	Анализ уровня подготовки педагогического коллектива, анализ	Составление программы, анализ	Педсовет; Самостоятельная работа	1	Январь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ

но-целевого комплекса	работы в ДОУ по теме	материалов готовности ДОУ к инновационной деятельности				№370, педагог-психолог
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
2.1. Выработка состояния готовности и к освоению предмета научного исследования у администрации ДОУ и руководителей метод объединений	Формирование готовности внедрить программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости; Индивидуальные и групповые консультации с педагогическим коллективом	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы ДОУ	1	Февраль 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог-психолог
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у педагогического коллектива ДОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ДОУ и их значимости для ДОУ, значимости и актуальности внедрения программы	Беседы, семинары, обсуждение, тренинги; научно-исследовательская работа	Индивидуальная и групповая работа с педагогическим коллективом; дискуссия	Н е м е н е е 5	Март 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог-психолог
2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению	Проектирование выхода из противоречий между «сущными» и «должными» в работе по теме научного исследования;	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем	Педсовет; психологический практикум; беседы; консультации; самоанализ	Н е м е н е е 5	Апрель 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог-психолог

предмета научного исследования	исследование психологического портрета субъектов внедрения	М диссертацион ного исследования				
3-й этап: «Изучение предмета внедрения Программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
3.1. Изучить необходи мые материал ы и документ ы по предмету научного исследова ния	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации ДОУ	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Май 2016 г.	Админи страция МБ ДОУ №370, педагог - психоло г
3.2. Изучить сущность предмета научного исследова ния	Изучение предмета исследования, его задач, принципов, содержания, форм, методов	Фрон тально и в ходе самообразован ия	Семинары, тренинги(развития готовности к инновационной деятельности)	1	Июн ь 2016 г.	Админи страция МБ ДОУ №370, педагог - психоло г
3.3. Изучить методику внедрени я темы научного исследова ния	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразован ия	Семинары, тренинги	1	Июл ь 2016 г.	Админи страция МБ ДОУ №370, педагог - психоло г
4-й этап: «Опережающее(пробное) освоение предмета внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
4.1. Создать инициати вную группу для опережаю щего внедрени я темы научного исследова ния	Определение состава инициативной групп, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование , обсуждение	Работа психологической служб ДОУ, тематические мероприятия, занятия	Н е м е н е е б	Авгу ст 2016 г.	Админи страция МБ ДОУ №370, педагог - психоло г, научный руковод итель

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы ДОУ	1	Сентябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог - психолог
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в ДОУ по теме обсуждения, экспертная оценка	Собрание педагогического коллектива	1	Сентябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог - психолог
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в ДОУ, корректировка методики	Посещение занятий, работа психологической службы ДОУ	Н е м е н е е 5	Октябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог, инициативная группа по внедрению программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив ДОО на	Анализ работы инициативной группы внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги, работа	Педсовет, работа психологической службы ДОУ; психологический практикум; лекция по результатам работы	1	Октябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог –

внедрение инновационной программы		психологической службы ДОУ				психолог, инициативная группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теория систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги, работа психологической службы ДОУ	Наставничество, консультация, работа психологической службы ДОУ, семинар	1	Ноябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ДОУ	Изучение состояния дел в ДОУ по теме внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы ДОУ	Работа психологической службы ДОУ, педагогическое совещание, анализ документов ДОУ	1	Ноябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог, инициативная группа по внедрению программы
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет	Фронтальное освоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы ДОУ, педсовет; консультация, работа МО	1	Ноябрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог

внедрения (Программа по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ)						Г
6-й этап: «Совершенствование работы над темой формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, классные часы, анализ материалов, работа психологической службы ДОУ	1	Декабрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в ДОУ по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Педсовет, анализ документации ДОУ, работа психологической службы ДОУ	1	Декабрь 2016 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в ДОУ по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы ДОУ, методическая работа	Н е м е н е е 3	Январь 2017 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог

7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОУ»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы ДОУ по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ДОУ, посещение занятий, анализ	Работа психологической службы ДОУ, стенды, буклеты, распространение рекомендаций, индивидуальные и групповые консультации	Н е м е н е е 3	Февраль 2017 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог
7.2. Осуществить наставничество над другими ДОУ, приступающими к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других ДОУ работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, лекции, доклады, работа психологической службы ДОУ		Март 2017 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в ДОУ	Пропаганда внедрения программы	Выступление на семинарах, конференциях ; научная и творческая деятельность	Участие в конференциях; написание статей и научной работы по внедрению программы	1 - 2	Март 2017 г.	Администрация МБ ДОУ №370, педагог – психолог

<p>7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах</p>	<p>Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы</p>	<p>Наблюдение, анализ, работы психологической службы ДОУ; научная деятельность</p>	<p>Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения программы в различных ДОУ</p>	<p>Н е м е н е е 2</p>	<p>Апрель 2017 г.</p>	<p>Администрация МБ ДОУ №370, педагог-психолог</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------	----------------------------------------------------