



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ 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
субъектов образовательной среды колледжа**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Медиация в социальной сфере»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

73,83 % авторского текста

Работа рекоменд. к защите
рекомендована/не рекомендована

«24» 01 2023 г.

зав. кафедрой ТиПП

В.М.М. Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-310-224-2-1

Ангеловская Светлана Константиновна

Научный руководитель:

кандидат псих. наук, доцент кафедры ТиПП

Гольева Галина Юрьевна

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1.	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА.....	8
1.1	Понятие стратегий конфликтного поведения в психолого-педагогической литературе.....	8
1.2	Особенности проявления стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа..	18
1.3	Модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.....	26
ГЛАВА 2.	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА.....	37
2.1	Этапы, методы и методики исследования.....	37
2.2	Характеристика выборки, анализ результатов исследования.....	46
ГЛАВА 3.	ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА.....	56
3.1	Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной	

	среды колледжа.....	56
3.2	Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	65
3.3	Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику. Рекомендации по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа.....	79
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	91
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	95
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Психодиагностический инструментарий исследования стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа.....	102
	ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.....	110
	ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.....	116
	ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.....	139
	ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	158

ВВЕДЕНИЕ

Ситуации конфликта являются неотъемлемым сопутствующим фактором в организации образовательного процесса. Это предопределено, прежде всего, сложившейся на современном этапе социальной, экономической, политической ситуациями, влекущей кризисное состояние общества; постоянно изменяющимися нормами и правилами взаимодействия между людьми в целом и субъектами образовательного процесса в частности; сосуществование различных, иногда диаметрально противоположных, точек зрения, представлений о коммуникациях субъектов образовательного процесса; уменьшением авторитета педагога как источника знаний и информации; усилением конфликта поколений.

Проблема конфликтов, конфликтного поведения людей, а также поиск возможностей для их конструктивного, максимально ресурсного разрешения является беспрестанным полем для исследования как для психологии, так и для социологии, политологии и других смежных наук. Конфликт, на наш взгляд, явление неизбежное в образовательной среде, которое оказывает влияние на жизнедеятельность каждого участника образовательного процесса, на их развитие, личностную самореализацию, межличностное взаимодействие. Эти определяет актуальность исследования стратегий выхода из конфликта, и, прежде всего конструктивных, поскольку они помогут улучшить психологический климат взаимодействия между субъектами образовательной среды, и являются необходимой составляющей их успешного взаимодействия.

В настоящее время исследование конфликтов относится к наиболее динамично развивающейся области психологии. Различные стороны психологии конфликта исследовали такие ученые зарубежных стран как А. Адлер, М. Дойч, К. Левин, Дж. Скотт, К. Томас, З. Фрейд, К. Хорни, Ю. Фишер и т.д. Эти и другие исследователи выделяли закономерности развития конфликтов не только на внутриличностном уровне человека, а

так же в процессе межличностного взаимодействия между членами группы. В числе российских ученых, изучавших природу и сущность конфликтов можно назвать Б.Г. Ананьева, А.Я. Анцупова, Ф.М. Бородкина, Н.В. Гришину, А.И. Донцова, Э. Дюркгейма, С.И. Ерину, А.А. Ершова, Н.Н. Коряка, М.М. Кашапова, Н.И. Леонова, Л.А. Петровской, А.И. Шипилова и другие [21].

На сегодняшний день существует достаточное количество разработанных программ, с помощью которых возможно скорректировать конфликтное поведение человека, но они включают в себя лишь общие рекомендации, направленные на снижение уровня его агрессивности, неустойчивости, напряженности во взаимодействиях между людьми. Поэтому мы находим интересным исследовать вопросы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения именно у субъектов образовательной среды колледжа.

Тема выпускной квалификационной работы: «Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность реализации сконструированной модели и разработанной программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

Объект исследования: стратегии конфликтного поведения.

Предмет исследования: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

Гипотеза исследования: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды возможно, если разработать, реализовать модель и внедрить программу формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

Задачи исследования:

1. Изучить феномен конструктивных стратегий конфликтного поведения в психолого-педагогических исследованиях.
2. Выявить особенности выбора стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.
3. Разработать модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа
4. Определить этапы, методы, методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.
6. Составить программу формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Подготовить рекомендации по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения для педагогов, обучающихся, родителей.
9. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, классификация, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование по методикам: «Стиль поведения в конфликте» (тест К. Томаса-Килмана), «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов).
- 3) Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона для выявления статической значимости.

База исследования: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», обучающиеся первого курса (50 человек, две учебные группы) и педагогические работники, преподающие учебные дисциплины на первом курсе (14 человек).

Научная новизна исследования состоит в разработке модели формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа (обучающихся и педагогических работников); составлении и проверке программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения для обучающихся и педагогических работников колледжа.

Теоретическая значимость: систематизированы и обобщены зарубежные и отечественные исследования проблемы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения; конкретизированы теоретические представления особенностей формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа (обучающихся и педагогических работников).

Практическая значимость исследования: составлены и апробированы программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа: обучающихся и педагогических работников, которые могут быть использованы в практике деятельности профессиональных образовательных организаций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Апробация:

1. Статья Ангеловская С.К. Особенности формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа // Инновационное развитие профессионального образования. – №4 (32). – 2021. – С.101 – 105

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА

1.1 Понятие стратегий конфликтного поведения в психолого-педагогической литературе

Конфликт по своей сути является видом взаимодействия людей в обществе, необходимым и нормальным явлением в их жизни [26]. В настоящее время умение эффективно разрешать конфликты является необходимой составляющей успешного взаимодействия между людьми во всех сферах жизнедеятельности, как в личной, так и в профессиональной.

Участие в конфликте самых разных сторон (отдельных людей, их объединений, этнических общностей, народов, стран и государств) делает конфликт непростым, разноплановым социальным явлением. При этом для возникновения конфликтов могут быть самые различные причины и мотивы, как психологические, так и экономические, политические, ценностные, религиозные и т.д.

Проблема конфликтов, конфликтного поведения субъектов взаимоотношений была и есть предметом изучения в социологии, философии, политологии, истории, экономики и педагогики. Различные определения и подходы к феноменам конфликт, конфликтное поведение возможно проанализировать на основе исследований А.Я. Анцупова, А.А. Вахина, Н.В. Гришиной, А.И. Донцова, С.И. Ериной, А.Л. Журавлева, В.А. Хащенко, Б.И. Хасана, А.И. Шипилова и других ученых [4, с. 24].

Представители различных направлений психологии обращались исследованию феномена «конфликт»: А. Адлер, Г. Салливен, З. Фрейд, Э. Фромм, К. Хорни, К. Юнг (психоанализ и психодинамические подходы), А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс (гуманистическое направление), Л.С. Выготский (в контексте культурно-исторической теории),

Н.Г. Алексеев, Н.Е. Веракса, Е.С. Ермакова, В.Т. Кудрявцев, Я.Л. Пономарев (исследования продуктивного (творческого) мышления), Н.В. Гришина, А.И. Донцов, Т.А. Полозова, М.М. Рыбакова (социально-психологическая теория). А.Я. Анцупов, Н.В. Гришина, С.М. Емельянов, А.С. Кармин, Г.И. Козырев, Н.В. Крогиус, Л.А. Петровская, Б.И. Хасан, А.И. Шипилов и другие ученые описывают различные аспекты конфликтов: типологию, структурные элементы, динамику, детерминанты. В контексте нашего исследования интересны результаты изучения стратегий конфликтного поведения в неоднозначной жизненной ситуации (И.В. Грошев, М.С. Семченко, М.А. Круглова, И.М. Никольская, Ю.М. Чуйкова) [48, с. 320].

Конфликт в психологии считается естественным условием взаимодействия людей. В основе конфликта находятся противоречия, значительные расхождения между интересами, потребностями, ценностями субъектов социальных связей на соответствующем этим различиям эмоциональном фоне. Ученые сходятся во мнении, что конфликт, будучи проявлением общения существ, способных к самосознанию, означает отсутствие согласия, наличие разногласий, столкновение мнений, точек зрения и желаний, противоположных при данных обстоятельствах тенденций, потребностей, интересов, мотивов и стилей поведения [59, с.37].

Проанализируем ряд подходов к трактовке понятия конфликт. Определение конфликта как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» дает Психологический энциклопедический словарь [27]. Данный источник в качестве форм конфликта выделяет внутриличностные, межличностные и межгрупповые конфликты.

Как определённый способ разрешения серьезных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, который заключается в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождается

негативными эмоциями определяют конфликт А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов [4].

Б.И. Хасан выдвигает мнение, что конфликт – актуализировавшееся противоречие, т.е. воплощенные во взаимодействии противостоящие ценности, установки, мотивы [58].

По мнению Е.М. Бабосова «конфликтом является максимальное обострение социальных противоречий, выражающимся в различных формах борьбы между индивидами и социальными общностями, направленной на достижение экономических, социальных, политических, духовных интересов и целей, предполагающей нейтрализацию или устранение действительного или мнимого соперника и не позволяющей ему реализовать собственные интересы» [56, с.7].

На основе анализа трактовок понятия «конфликт» мы выделяем ряд инвариантных свойств конфликта: существование противоречий, столкновение диаметрально противоположных интересов, недостаток или полное отсутствие взаимопонимания между его участниками.

В конфликте всегда есть противоречие, которое может перейти в разногласие при взаимодействии людей. Причинами появления конфликтов в коллективах, в том числе и в образовательной организации, могут быть распределение ресурсов, несовпадение ожидаемого и действительного, различия в ценностях, взаимозависимость задач, различия в способах достижения целей, неудовлетворительные коммуникации, различие в психологических особенностях [5].

В рамках нашего исследования отметим, что конфликт между субъектами образовательной среды выполняет как негативные, так и позитивные функции. К негативным функциям можно отнести ухудшение морально-психологической атмосферы как в учебной группе, так и в образовательной организации, затруднение взаимодействия противостояние, напряженность между сторонами конфликта. Позитивные функции конфликта: активизируется проявление субъектами истинных

качеств и свойств личности, предприимчивость; развитие позитивных форм межличностного и межгруппового взаимодействия; снижение состояния напряженности.

Как показывает анализ источников, проявление негативных или позитивных функций конфликта среди субъектов образовательной среды колледжа напрямую зависит от методов урегулирования и разрешения конфликтных ситуаций в совокупности с избранными участниками конфликта стратегий конфликтного поведения.

Характер поведения каждого человека в конфликте определяется многочисленными факторами: возрастом, уровнем образования, развития интеллекта, культуры, воспитания; ценностными установками, эмоциональными связями с другими людьми. Эти факторы по-разному отражают поведение человека в ситуации возникновения конфликта, определяя особенности его протекания.

Стиль поведения человека в конфликтной ситуации во многом определяется мерой обеспечения собственных интересов (личных или групповых), активностью или пассивностью в их защите; а также желанием удовлетворить интересы других участников конфликта, и приоритетностью индивидуальных или совместных действий [16, с. 186]. Исследования убедительно доказывают, что каждый человек самостоятельно выбирает стратегию своего поведения в конфликтной ситуации.

Стратегия поведения в конфликте – это определенная модель поведения человека в ситуации конфликта. Каждый участник конфликта решает задачи удовлетворения конкретной своей потребности, своего интереса. При этом он сравнивает личные интересы с интересами других участников конфликта, задаваясь вопросами «какую выгоду я получу?», «что я могу потерять?», «что важно в этом конфликте для соперника?». Благодаря такой рефлексии, субъект осознанно выбирает стратегию конфликтного поведения (избегание, принуждение, компромисс,

приспособление или сотрудничество). Часто отражение этих интересов происходит неосознанно, и тогда поведение в конфликтном взаимодействии насыщено мощным эмоциональным напряжением и имеет спонтанный характер [41, с. 75].

Исследователи данной проблемы предлагают, как минимум, три модели поведения сторон в конфликтной ситуации:

– конструктивная, участники конфликта стремятся его уладить, найти приемлемое решение; обладают выдержкой, самообладанием, доброжелательно настроены по отношению к сопернику; открыты и искренни в выражении намерений;

– деструктивная, участники конфликта настроены на расширение и обострение конфликта; негативно оценивают личность соперника; ставят друг друга в унижительное положение; нарушают этику общения;

– конформистская, стороны конфликта бездейственны, неактивны, более склонны уступить; поддаются стороннему влиянию, быстро соглашается с точкой зрения противника; уклоняются от острых вопросов.

В контексте нашего исследования интерес представляет описание типов поведения людей в конфликтах, данное К. Томасом на основе применения двухмерной модели регулирования конфликтов. Основными измерениями по этой модели являются конформность (определяется вниманием человека к интересам других участникам конфликта), и напористость (акцентированность на отстаивании собственных интересов в конфликте). С учетом этих двух основ измерения К. Томас выделил следующие стратегии поведения в конфликтной ситуации:

1) соперничество (участники стремятся к удовлетворению личных интересов в ущерб другому лицу);

2) приспособление (участники подавляют свои интересы ради других), понимается как противоположность соперничеству;

3) компромисс (участники идут на взаимные уступки, чтобы прийти к общему решению, но свои интересы не отстаивают в полном объеме);

4) избегание (участники не отстаивают собственные интересы, не вникает в суть конфликта, не берут на себя ответственность за решение проблемы);

5) сотрудничество (участники стремятся к решению, максимально удовлетворяющего интересы каждой стороны).

Томас К. считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при соперничестве, приспособлении и компромиссе, либо один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, либо оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества стороны оказываются в выигрыше [44, с. 119].

Охарактеризуем более подробно описанные выше стратегии конфликтного поведения:

1. Избегание (уклонение, уход от конфликта) – пассивный стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризуется отсутствием стремления человека к урегулированию конфликта и защите собственных интересов. Данной стратегии человек отдает предпочтение в том случае, если предмет конфликта не представляет для человека достаточной ценности и проблема может разрешиться сама собой. Разногласия сторон являются несущественными, для участников конфликта важнее сохранить отношения, они самоустраиваются, игнорируют или отрицают конфликт. Данный стиль поведения в конфликте можно признать рациональным в том случае, если дальнейшие события будут иметь благоприятный исход или создадут человеку ситуацию успеха. Отметим, что частое использование избегания как стиля поведения в конфликте может повлиять на снижение самооценки человека, придать неуверенность в собственных силах. По этим причинам стратегию избегания относят к неконструктивным, и, выбирая данную тактику человеку необходимо проанализировать все положительные и отрицательные последствия такого поведения.

2. Приспособление (уступка, сглаживание) – форма пассивного сотрудничества, характерная черта которого – попытки сгладить и разрядить конфликтную ситуацию, уберечь от разрушения уже сложившиеся отношения. Человек, ориентирующийся в конфликтной ситуации на данную стратегию, скорее всего не стремится отстаивать свои интересы или достичь поставленной цели, в то же время у соперника интерес к собственным целям сохраняется. Приспособление рассматривается как вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача собственных позиций [22]. Выбирая данную стратегию человек участвует в ситуации, но практически полностью соглашается с требованиями оппонента, он не совершает действий, чтобы защитить собственные интересы. Приспособление – это стиль полного согласия, уступок, отказа от собственного мнения [6].

К достоинствам стратегии приспособления можно отнести возможность сохранить межличностные отношения и, при необходимости, снять напряжение. Данная стратегия не влечет за собой больших затрат энергии и ресурсов, в результате конфликтующие стороны продолжают мирно взаимодействовать.

3. Соперничество (принуждение, конкуренция, конфронтация) – активное поведение человека в конфликте с целью удовлетворение собственных интересов, игнорируя при этом интересы другой стороны. Управление конфликтом при данной стратегии происходит, как правило, путем давления, применения власти или силы. Каждый участник стремится навязать свою точку зрения, настоять на принятии предпочтительного для него решения (активизация всех потенциальных возможностей при игнорировании интересов оппонента). В качестве положительной стороны данного стиля поведения в конфликте можно отметить стимулирование развития человека, его личностный рост, высокую результативность в достижении поставленных целей. Человек, предпочитающий соперничество в решении проблемных ситуаций, становится для

окружающих людей конфликтным. Существенным недостатком соперничества является то, что человек затрачивает много физических и психических сил, а это, в свою очередь, приводит к возникновению перенапряжения, стресса, по этой причине соперничество не является конструктивной стратегией.

Человека, который действует из стратегии соперничества, можно охарактеризовать как активного, он ищет и отдает предпочтение собственному пути при разрешении конфликта, склоняя других субъектов принимать выгодное только для него решение проблемы. Как правило, такой человек не стремится к сотрудничеству с другими и достигает поставленные цели, опираясь на свои волевые качества [6].

4. Компромисс отражает предрасположенность к взаимным уступкам участников конфликта, которые при этом достигают лишь частичного удовлетворения своих интересов. То есть точка зрения, позиция другой стороны принимается только до определённой степени, соответственно сохраняется возможность продолжения конфликта. Компромисс эффективен в случаях понимания каждым участником, что он и оппонент имеют равные возможности; их интересы носят взаимоисключающий характер. Отметим, что такая стратегия разрешения конфликта не удовлетворяет в полном объеме интересы ни одной из сторон конфликта, конфликтоген не устраняется полностью, значит, не следует ее применять на постоянной основе.

Возможность прийти к общему решению при применении стратегии компромисс появляется в результате взаимных уступок сторон конфликта. Участники не идут вглубь конфликта, не затрагивают истинных его причин, но находят такие решения, которые удовлетворяют интересы каждой стороны конфликта на текущий момент [3].

Существует мнение, что компромисс как решение конфликтной ситуации приводит к наилучшим результатам в тех случаях, когда другие подходы к решению проблемы оказались нерезультативными. То есть,

участники конфликта, которые обладают равными потенциальными возможностями, имея при этом сильные расхождения в позициях, и намерены в одинаковой степени получить положительные результаты, не разрушить существующие взаимоотношения, прибегают к быстрому решению конфликта, которое удовлетворит всех его участников и каждый из них получит пусть даже кратковременную, но выгоду [24, с. 14].

5. Стратегия сотрудничества (интеграции) – наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте, которая направлена на реализацию интересов всех участников конфликта. Такая стратегия является наиболее рациональным вариантом, так как направляет участников конфликта на конструктивное взаимодействие, совместный поиск рационального решения, глубокое изучение причин конфликта.

Основой сотрудничества является признание участниками конфликта ценности межличностных отношений, возможность сосуществования различных позиций и точек зрения. Важно, чтобы все конфликтующие субъекты стремились к позитивному взаимодействию друг с другом, проявляли готовность принять мнение своего оппонента и совместными усилиями найти приемлемые для каждой стороны пути решения конфликта.

Исследователи отмечают, что такой стиль поведения в конфликте как сотрудничество требует больших эмоциональных, психологических и даже физических затрат, так как сторонам необходимо изучить, понять интересы, проблемы и потребности каждого участника, и только потом приступить к их обсуждению. Сотрудничество – самая эффективная стратегия в трудных и серьезных конфликтных ситуациях, способ удовлетворения запросов каждой из сторон, направленный на понимание сути и оснований конфликта и совместного поиска новых вариантов его решения. [3].

В случаях, когда исход конфликтной ситуации важен для каждой стороны конфликта, а также, если между ними существуют прочные,

продолжительные, взаимосвязанные отношения и у них есть время для выработки взаимоприемлемого варианта соглашений, то наиболее подходящим становится решение о применении стратегии сотрудничества, предполагающей длительную перспективу взаимодействия [24, с. 14].

Значимое место в выборе человеком моделей, подходов и стратегий поведения в конфликте занимает ценность для него межличностных отношений с противодействующей стороной. Если для одного из участников конфликта отношения с другим человеком не представляют ценности, то, скорее всего, для разрешения конфликта им будут применены деструктивные стратегии (приспособление, соперничество, избегание), которые носят негативный характер. И наоборот, если для человека важно сохранение сложившихся межличностных отношений, то он будет преимущественно выбирать конструктивные стратегии [35, с. 156].

Подводя итог вышесказанному сделаем вывод, что конфликт – это открытое столкновение противоположных позиций, целей, мнений субъектов взаимодействия. Ценность межличностных отношений с противодействующей стороной в конфликте является одним из важных критериев для выбора человеком определенной модели, стратегии поведения в конфликтной ситуации.

В настоящее время исследователи выделяют такие стратегии поведения в конфликтах как избегание, приспособление, принуждение, компромисс и сотрудничество.

1.2 Особенности проявления стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

В деятельности профессиональных образовательных организаций проблема возникновения и развития конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса является более чем актуальной.

На основании анализа опыта работы колледжа можно выделить такие группы конфликтов, возникающие между субъектами образовательной среды, как внутригрупповой (конфликт между обучающимися одной учебной группы), межгрупповой (конфликт обучающихся из разных учебных групп), конфликт между педагогическим работником и обучающимся (учебной группой); между членами педагогического коллектива, между родителями и преподавателями, и даже между родителями обучающихся.

В контексте нашего исследования рассмотрим стратегии конфликтного поведения таких субъектов образовательной среды как педагогические работники и обучающиеся колледжа. Причем определим конкретные категории субъектов: обучающихся первого курса и педагогические работники, преподающие учебные дисциплины на первом курсе. Выбор данных категорий обусловлен тем, что обучающиеся находятся в равных условиях (с ними работают одни и те же преподаватели, на первом курсе идет процесс адаптации к освоению образовательной программы в условиях колледжа), а педагогические работники работают с одним и тем же контингентом обучающихся.

Обучающиеся колледжа первого курса – возраст 16-17 лет – период ранней юности, в который ярко выражена потребность человека осознать себя как члена общества, молодые люди стремятся найти свое место и назначение в жизни. Ведущим видом деятельности в этот период жизни человека является учебно-профессиональная деятельность, а социальная ситуация развития – «порог самостоятельной жизни».

Надо отметить, что психологи с разных позиций определяют черты, характерные для периода ранней юности. Так по психоаналитической концепции З. Фрейда в возрасте 12 – 18 лет активизируются сексуальные и агрессивные влечения к противоположному полу, а результатом развития является завершение психо-сексуального развития [47, с. 22]. В эпигенетической концепции жизненного пути Э. Эриксона кризисным

противоречием этого возраста являются верность собственным принципам и отвержение принципов общества. По позитивной линии развития происходит идентичность, самоопределение, половая поляризация в межличностных отношениях, по негативной линии – напротив, случается диффузия идентичности, преобладает потребность в самоанализе в ущерб межличностным отношениям, наблюдается сумбур в моральных и межличностных установках [47]. Л. Колберт исследовал проблему развития личности с позиций становления ее морально-нравственных ценностей. Основанием морального выбора молодых людей в возрасте 13-18 лет являются собственные принципы, уважительное отношение к принципам других людей, избегание самоосуждения, а ценность человека определяется самим фактом рождения и с точки зрения права каждого на жизнь [47, с. 32].

Отечественный психолог Выготский Л.С. относил возраст 14-17 лет к пубертатному возрасту и отмечал кризис семнадцати лет, который сопровождал выход человека в самостоятельную жизнь. Основным критерием развития, центральным новообразованием этого возраста является социальное сознание, перенесенное во внутренний план (по Выготскому Л.С. – самосознание) [18]. Божович Л.И. называет центральным новообразованием юношеского возраста – рождение жизненной перспективы, а в качестве основной потребности – потребность в самоопределении [8]. Эльконин Д.Б. считал учебно-профессиональную деятельность ведущей в раннем юношеском возрасте, это возрастной период, когда человек старается найти себя в сфере профессиональной деятельности. Отметим, что в раннем юношеском возрасте происходит резкий скачок в развитии операционной сферы, а в более поздний период получает развитие мотивационная сфера [65]. По мнению Слободчикова В.И. возраст с 13-14 до 18 лет – это юность. Кризис юности описывается им как своеобразный кризис рождения, знаменующий переход на качественно новую ступень развития, переход от

персонализации к индивидуализации, от осознания своего я к осознанию своего места в мире людей [52].

Юность – это период социализации, время, когда формируется нравственное сознание человека, идет процесс выработки ценностных ориентаций и идеалов, формирования устойчивого мировоззрения и гражданских качеств личности. Важные и непростые задачи, которые встают перед человеком в раннем юношеском возрасте, могут вызывать сильные эмоции, приводить к серьезным психологическим противоречиям, конфликтам и переживаниям, к кризисному протеканию юности [17].

В контексте нашего исследования важен тот факт, что для раннего юношеского возраста характерна возможность изменения в социальном статусе личности. Это связано, прежде всего, с окончанием школы, поступлением в профессиональную образовательную организацию, а, следовательно, человек попадает в ситуацию адаптации к незнакомым условиям жизнедеятельности, привыкания к новому социальному окружению. Как правило, молодые люди сталкиваются с большими трудностями из-за смены референтной группы; социальный контроль ослабевает поскольку снижается интенсивность взаимосвязей с семьей и другими взрослыми. Проблемы раннего юношеского возраста могут стать первопричиной возникновения нарушений в развитии личности и формировании разнообразных форм деструктивного, конфликтного поведения молодых людей. Необходимо учитывать так же юношеский максимализм, категоричность и нетерпимость к окружающим, которые затрудняют формирование у них адекватной самооценки [23].

В трудах таких исследователей как Л.И. Божович, Л.С. Славиной, Б.С. Волкова, В.И. Илийчука, конфликтное поведение – это итог внутренних и внешних противоречий человека и общества, микросреды. Конфликт становится следствием противоречий, сложившихся между потребностью личности в самореализации и возможностью ее удовлетворения, между самооценкой и оценкой других людей, между

требованиями сообщества и собственными убеждениями и установками [8].

Анализ источников позволил выделить наиболее значимые по содержанию причины конфликтов в раннем юношеском возрасте. К ним исследователи относят соперничество и борьбу с ровесниками за лидерство, отношения с противоположным полом (особенно по вопросам, связанным с эротикой и сексом), противоречия со взрослыми из-за неуспеваемости при освоении образовательной программы; отказа в оказании помощи в хозяйственных делах; ограничения свободы молодых людей правилами и требованиями.

Конфликты среди молодых людей может проявляться через ощущения напряженности, иррациональные формы сознания и поведения, возникновение ролевого моратория и отрицательных идентичностей.

Таким образом, как показывает практика, обучающиеся колледжа не владеют умениями конструктивно, гибко решать конфликтные ситуации, и в их конфликтных отношениях преобладают тенденции деструктивного характера [33, с. 80]. В этой связи важно своевременно направить конфликтное поведение обучающихся, в сторону конструктивного диалога, поиска взаимовыгодных решений в конфликте, сформировать у них умение правильно выходить из конфликтных ситуаций.

Другая группа субъектов образовательной среды колледжа – педагогические работники колледжа, возраст которых варьируется от 33 до 72 лет. Проблематике повышения уровня профессионализма и продуктивности образовательно-воспитательной деятельности педагога уделяли внимание В.И. Загвязинский, А.И. Кочетов, В.А. Сластенин, А.И. Щербаков и др. [1]. Исследованием специфических проявлений общих функций и характерных черт социальных конфликтов в производственно-трудовой сфере общественной жизни занимались В.И. Андреева, Ф.М. Бородкин, Н.В. Гришина, А.Г. Ковалев, Н.М. Коряк, Ю.Д. Красовский, Ю.В. Платонов, Т.С. Сулимов и др.

Особенность преподавательской работы состоит в том, что труд преподавателя относится к социономической деятельности (по классификации видов деятельности Е.Н. Климова [цит. по 7]), но протекает сугубо индивидуально. Работая с коллективом обучающихся, педагог может находиться в сильном эмоциональном, психическом напряжении, так как ему необходимо управлять как собственным поведением, так и поведением обучающихся в самых разных ситуациях. «Такая изначально повышенная нервно-психическая нагрузка способствует повышению вероятности дезадаптивной регуляции интеллектуальной и эмоциональной сферы» [5].

Мы согласимся с мыслью Козер Л. о том, что сами педагогические работники не замечают или сознательно замалчивают свои ошибки, связанные с построением общения, созданием коммуникативных связей с обучающимися, а поэтому зачастую не могут (или не хотят) самостоятельно увидеть выход из ситуации конфликта. Базовая причина такой ситуации – отрицательное воздействие стресса, который негативно сказывается на поведенческих реакциях педагогов. При отсутствии достаточной психологической, эмоциональной поддержки со стороны психологической службы образовательной организации, педагог может остаться наедине со своими проблемами, эмоциями и переживаниями. В такой ситуации педагог ежедневно самостоятельно должен преодолевать возникающие трудности, проблемы, а также постоянно осуществлять контроль за собой и своим общением со всеми субъектами образовательной среды (обучающимися, их родителями, коллегами). Всё это приводит к чрезмерной нагрузке на психику педагогов, и, соответственно, к развитию предрасположенности к разнонаправленным конфликтным ситуациям [35].

М.Г. Битянова, В.И. Журавлев, Я.С. Турбовской, В.М. Афонькова, М.М. Рыбакова, П.В. Худоминский, А.В. Майорова и другие ученые исследовали общие и специфические проблемы педагогической

конфликтологии в образовательных организациях и студенческом сообществе.

Проблемы коммуникаций, межличностных отношений, обучающихся с ровесниками и взрослыми, причин возникновения конфликтных ситуаций между студентами профессиональных образовательных организаций изучались такими учеными как Т.А. Репина, Т.В. Антонова, Р.А. Иванкова, М.И. Лисина, О.М. Гостюхина, Л.Н. Башмакова, А.А. Рояк, В.С. Мухина, Р.Б. Стеркина и др.

В контексте нашего исследования актуальным представляется конфликтное поведение педагогов и обучающихся как субъектов образовательной среды в конфликтах «преподаватель-обучающийся/обучающиеся».

Анализ исследований показал, что причины возникновения конфликтов с участием педагогов можно разделить на объективные и субъективные:

– к объективным причинам можно отнести недостаточную степень удовлетворения педагогом основных потребностей обучающихся; противоположение функционально-ролевых позиций преподавателей и обучающихся (задача педагога – учить, задача обучающегося – учиться; изначально превосходящая позиция педагога по отношению к обучающимся, что наделяет его властью над ними); значительное ограничение свободы действий (требования дисциплины, субординации, отсутствие возможности выбора изучаемых дисциплины, учебной группы, обязательность посещения занятий и т.д.); расхождения в представлениях, ценностных установках, наличии жизненного опыта, принадлежность к разным поколениям; зависимость обучающегося от педагога; предъявляемые к обучающемуся требования со стороны колледжа, родителей, друзей, других людей; социальная нестабильность и др.;

– субъективные причины: психологическая несовместимость субъектов образовательной среды; наличие у педагога или обучающегося

конфликтных черт характера (агрессивность, раздражительность, нетактичность, придирчивость, самоуверенность, негативизм, грубость, жёсткость, скептицизм, эгоцентризм и т. д.); отсутствие культуры общения и взаимодействия у педагога или обучающегося; мотивации к обучению у обучающихся или выполнению профессиональных обязанностей у педагога; несовпадение интеллектуальных, физических возможностей обучающегося и предъявляемых к нему требований; недостаточная профессиональная компетентность преподавателя (недостаточность опыта, глубины владения содержанием дисциплины, готовности к разрешению конфликтных ситуаций); обремененность педагога или обучающегося серьёзными личными проблемами, нахождение в состоянии сильного нервного напряжения, стресса, личностных переживаний и др.

Педагогические работники колледжа относятся к людям зрелого возраста. Для данного периода жизни характерна тенденция к достижению максимального развития духовных, интеллектуальных и физических способностей личности. В числе базовых характеристик личности в этом возрасте можно назвать следующие: сформированное чувство ответственности; стремление к полной самореализации, потребность в проявлении заботы о других членах общества; активное участие в жизнедеятельности общества, людей, эффективному применению своих способностей; психологическое единение с другим человеком; к конструктивному решению различных жизненных ситуаций.

Социальная ситуация развития человека в период зрелости связана с его активным включением в общественное производство, созданием семьи, демонстрацией своей индивидуальности в воспитании детей, занятиях творчеством, коммуникациях с людьми в ходе профессиональной деятельности [39].

В периоде зрелости можно приблизительно выделить некоторые хронологические сроки, на которые чаще всего приходятся личностные сдвиги, возрастные кризисы: около 20 лет, около 30 лет, 40 – 45 лет, 55 –

60 лет и поздний возраст. При этом отметим, что момент возникновения, продолжительность, острота прохождения кризисов в период взрослости могут меняться в зависимости от обстоятельств жизни человека. Среди таких обстоятельств, которые провоцируют кризис, можно выделить внезапные изменения состояния здоровья (неожиданная болезнь, гормональные сдвиги), смена условий жизни, изменение требований, неблагоприятные экономические или политические события, несоответствие социальных ожиданий личностным и т.д. Под давлением социальных проблем может возникнуть двойной кризис (ситуация наложения социального кризиса на возрастной), что обостряет его протекание и настраивает на более глубокое осмысление всей жизни) [12].

В состоянии внутреннего конфликта человек испытывает проблемную напряженность, которая отражается в его поведении. Эта напряженность, постепенно накапливаясь, приводит к жизненному кризису, при котором крайне обостряется социально-психологическое противоречие. Примерно в 35-40 лет возникают вопросы: «как в дальнейшем строить жизнь?», «ради чего жить?». В этот период жизни для человека характерно критическое переосмысление жизненных целей, избавление от иллюзий и неоправдавшихся надежд молодости.

Конфликтность отношений между педагогами и обучающимися достаточно распространенное явление в образовательной среде колледжа, поскольку взаимодействие между преподавателем и обучающимся – основное в образовательном процессе. Наиболее характерными причинами конфликтов во взаимодействиях преподавателей и обучающихся являются различия в ценностных ориентациях; нетерпимость, бестактность в общении; различия во взаимных ожиданиях; уровень профессионализма преподавателя и успеваемость обучающегося.

Среди потенциально конфликтогенных ситуаций, возникающих между субъектами образовательной среды выделим следующие: ситуации (конфликты) деятельности, которые возникают в связи с выполнением

обучающимися полученных заданий, поручений, состоянием успеваемости по учебным дисциплинам, активностью во внеурочной деятельности; ситуации, в которых происходят обоюдные нарушения как преподавателями, так и обучающимся правил поведения, установленных в колледже; ситуации, вытекающие из эмоционально-личностных отношений между обучающимися и преподавателями, в процессе освоения образовательной программы в колледже.

На наш взгляд, профессиональная и нравственная неприемлемость конфликта в образовательной среде обусловлена тем, что субъекты конфликта (преподаватель и обучающийся) заведомо не равны ни по своему статусу, ни по уровню личностного развития.

Таким образом, конфликтная ситуация является неотъемлемой частью взаимодействия субъектов образовательной среды колледжа, поскольку всегда существуют объективные и субъективные причины возникновения конфликтов. При анализе обучающихся и педагогов поведение в конфликте и поиске стратегий выхода из конфликтной ситуации следует учитывать их возрастные особенности.

1.3 Модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

Исследовать состояния и процессы в психологии позволяет моделирование. За счет создания или воспроизведения моделей, прежде всего математических [65]. Модель – это некий образ, напоминающий реальный объект, но более в простом виде считают Б.Г. Мещеряков и В.П. Зинченко [11].

Первым этапом моделирования является целеполагание. В основу целеполагания заложена концепция «дерево целей». Данная концепция (научному сообществу ее предложили Ч. Черчмен и Р. Акофф в середине XX века) представляет собой некий упорядочивающий, организующий инструмент для формирования элементов общей целевой программы

развития. В системном анализе концепция «дерево целей» является основным методом, который позволяет распределить цели по уровням, начиная с самого верхнего – с так называемой основной цели с дальнейшим разукрупнением и конкретизацией, разбивкой на подцели таким образом, чтобы их объединение было определением исходной цели. Ориентир концепции «дерево целей» – получение полной и устойчивой структуры, состоящей из целей, проблем и направлений [20].

В.И. Долгова широко использует концепцию «дерево целей» в своих работах, выделяя, основой данного метода теорию графов, представленный в траекторных и точечных движениях, что позволяет достичь как стратегические, так и тактические цели [21].

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность реализации сконструированной модели и разработанной программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа. Реализация генеральной цели предлагает три подцели первого уровня, которые в свою очередь предполагают цели и задачи, выполнение которых необходимо для достижения результат исследования (рисунок 1).

Подцель 1. Изучить теоретические предпосылки исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

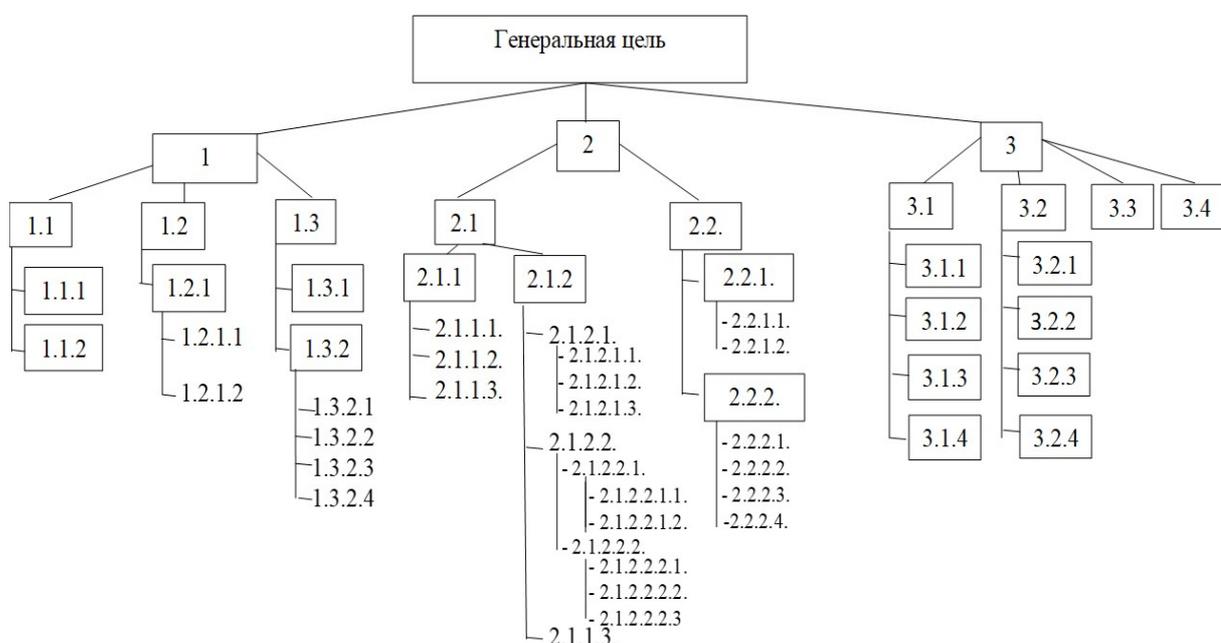


Рисунок 1 – Древо целей исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

Цели задачи подцели 1:

1.1. Проанализировать понятие стратегий конфликтного поведения в психолого-педагогической литературе.

1.1.1 Определить понятие конфликтное поведение.

1.1.2 Определить понятие стратегии конфликтного поведения.

1.2 Выявить особенности проявления стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

1.2.1 Определить особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

1.2.1.1 Определить особенности конфликтного поведения обучающихся колледжа.

1.2.1.2 Определить особенности конфликтного поведения педагогических работников колледжа.

1.2.2 Охарактеризовать стратегии конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

1.3 Разработать и апробировать модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

1.3.1 Дать характеристику понятиям: модель, моделирование.

1.3.2. Дать характеристику основным блокам модели.

1.3.2.1. Дать характеристику теоретическому блоку.

1.3.2.2. Дать характеристику диагностическому блоку.

1.3.2.3. Дать характеристику формирующему блоку.

1.3.2.4. Дать характеристику аналитическому блоку.

Подцель 2. Организовать опытно-экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

2.1 Дать характеристику этапам, методам и методикам исследования.

2.1.1. Дать характеристику этапам исследования.

2.1.1.1. Дать характеристику поисково-подготовительному этапу исследования.

2.1.1.2. Дать характеристику опытно-экспериментальному этапу исследования.

2.1.1.3. Дать характеристику контрольно-обобщающему этапу исследования.

2.1.2. Дать характеристику методам и методикам исследования.

2.1.2.1. Дать характеристику теоретическим методам исследования.

2.1.2.1.1. Дать характеристику анализу, как теоретическому методу исследования.

2.1.2.1.2. Дать характеристику обобщению, как теоретическому методу исследования.

2.1.2.1.3. Дать характеристику моделированию, как теоретическому методу исследования.

2.1.2.2. Дать характеристику эмпирическим методам исследования.

2.1.2.2.1. Дать характеристику эксперименту, как эмпирическому методу исследования.

2.1.2.2.1.1. Дать характеристику констатирующему эксперименту, как эмпирическому методу исследования.

2.1.2.2.1.2. Дать характеристику формирующему эксперименту, как эмпирическому методу исследования.

2.1.2.2.2. Дать характеристику тестированию, как эмпирическому методу исследования.

2.1.2.2.2.1. Описать опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте конфликтов».

2.1.2.2.2.2. Описать методику Е.П. Ильина, П.А. Ковалева «Личная агрессивность и конфликтность».

2.1.2.2.2.3. Описать методику С.М. Емельянова «Самооценка конфликтности».

2.1.2.3. Дать характеристику математико-статистическому методу исследования: Т-критерий Вилкоксона.

2.2. Дать характеристику выборке и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

2.2.1. Охарактеризовать выборку субъектов образовательной среды колледжа.

2.2.1.1. Охарактеризовать выборку обучающихся колледжа.

2.2.1.2. Охарактеризовать выборку педагогических работников колледжа.

2.2.2. Дать характеристику результатам исследования.

2.2.2.1. Дать характеристику результатам исследования по опроснику К. Томаса «Стиль поведения в конфликте».

2.2.2.2. Охарактеризовать результаты исследования по методике Е.П. Ильина, П.А. Ковалева «Личная агрессивность и конфликтность».

2.2.2.3. Дать характеристику результатам исследования по методике С.М. Емельянова «Самооценка конфликтности».

2.2.2.4. Обобщить результаты исследования.

Подцель 3. Провести опытно-экспериментальное исследование формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

3.1. Разработать и реализовать программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

3.1.1. Охарактеризовать цель и задачи программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения обучающихся колледжа.

3.1.2. Составить и реализовать тематический план занятий программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения обучающихся колледжа.

3.1.3. Охарактеризовать цель и задачи программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогических работников колледжа.

3.1.4. Составить и реализовать тематический план занятий программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогических работников колледжа.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.2.1. Охарактеризовать результаты исследования по опроснику К. Томаса «Стиль поведения в конфликте».

3.2.2. Охарактеризовать результаты исследования по методике Е.П. Ильина, П.А. Ковалева «Личная агрессивность и конфликтность».

3.2.3. Охарактеризовать результаты исследования по методике С.М. Емельянова «Самооценка конфликтности».

3.2.4. Выполнить математико-статистическую обработку результатов опытно-экспериментального исследования с помощью Т-критерия Вилкоксона.

3.3 Подготовить рекомендации по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа.

3.4. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

В нашем исследовании формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа «дерево целей» представляет собой иерархию целей. При этом осуществляется выделение основной (генеральной) цели, которая в дальнейшем разбивается на подцели. В итоге для проведения исследования поставлена генеральная цель, определены подцели, а, соответственно, пути по ее достижению [46].

На основе анализа психолого-педагогических исследований мы разработали модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа (далее по тексту – модель). Предлагаемая нами модель структурно включает в себя теоретический, диагностический, формирующий и аналитический блоки (рисунок 2).

Теоретический блок предполагает изучение теоретических, научных предпосылок исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа, а именно, изучение проблемы конфликтов в психологической, педагогической, специальной литературе, выявление особенностей конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа, разработка модели формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа [27].

Диагностический блок включает в себя проведение констатирующего эксперимента конфликтного поведения, используя методики диагностики – методика «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), методика «Самооценка

конфликтности» (С.М. Емельянов), тест К. Томаса «Стиль поведения в конфликте», – с целью получения психолого-педагогической информации о выраженности конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа.

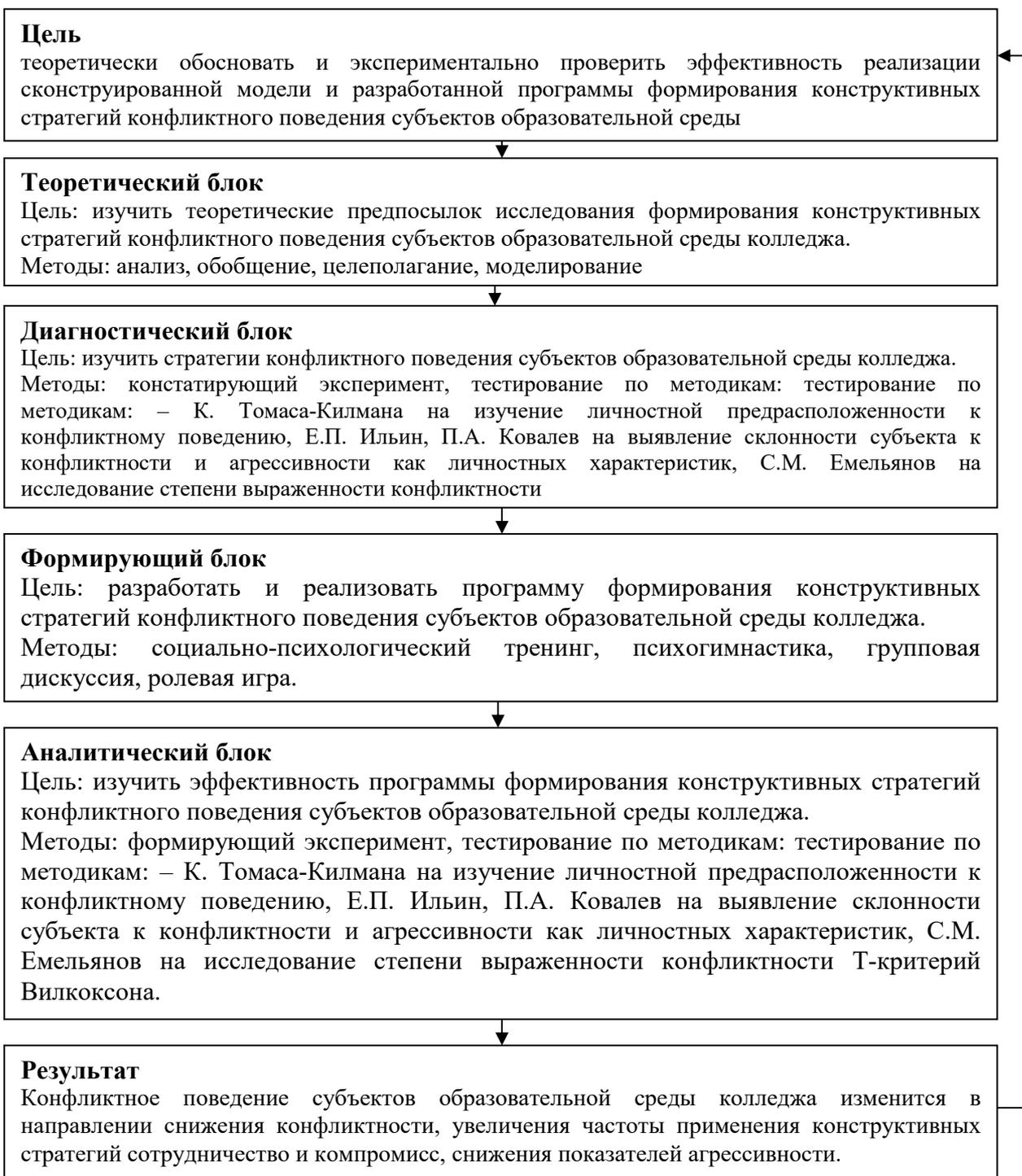


Рисунок 2 – Модель исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

Цель формирующего блока – изменение у субъектов образовательной среды колледжа стратегий поведения в конфликте с деструктивных на конструктивные. Для достижения поставленной цели планируется разработка и внедрение в образовательный процесс колледжа программ по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения для педагогических работников и обучающихся.

Реализация программ рассчитана на два месяца с периодичностью одно-два групповых занятия в неделю продолжительностью 1,5 часа как для педагогов, так и для обучающихся. Основными методами реализации содержания занятий являются игры и психотерапевтические упражнения в тренинговом формате. Тренинг – активный групповой метод, способствующий «совершенствованию и развитию установок, навыков и знаний межличностного общения [22]», «способствует развитию психологических структур и личности в целом [14]. Игра – имитация конкретных условий и динамики протекания процесса, коммуникации, что позволяет вскрыть проблемные точки у участников событий [31].

Программа для педагогических работников дополнена теоретическим материалом по вопросам конфликтов в образовательной среде.

Все занятия как для обучающихся, так и для педагогических работников имеют характерную структуру и включает в себя вводную, основную часть и рефлексию занятия. В целом обе программы состоят из цикла занятий (9 занятий по 1,5 часа каждая). Структура занятия: организационно-мотивационная часть, которая включает в себя регламент занятия, правила тренинга, приветствие, знакомство, основная часть с актуализирующим и корректирующим упражнением, групповой дискуссией и разминками, в завершение – завершающее упражнение и рефлексией [13].

Объединение участников занятий в группы, на наш взгляд, способствует более глубокому общению, с одновременным направлением

внимания на каждого участника. Таким образом одновременно происходит и взаимная идентификация, и индивидуализация участников тренинга [43].

Аналитический блок направлен на проведение вторичной диагностики уровня конфликтности и предпочитаемых стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды после реализации программы, подведение итогов, обобщение результатов. На основе полученной информации дается оценка эффективности проделанной работы, разрабатываются рекомендации для обучающихся, педагогов и родителей [30, 61].

Таким образом, для формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды мы использовали метод целеполагания и метод моделирования. «Древо целей» позволяет наглядно продемонстрировать совокупность целей предлагаемой программы. Модель по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа – это структура, включающую в себя теоретический, диагностический, формирующий и аналитический блоки.

Выводы по первой главе

Исследование феномена конфликтного поведения субъектов образовательной среды в психолого-педагогической литературе подтверждает её актуальность в современности. Конфликт – это столкновение, противоборство сторон, во время которого, как минимум одна сторона ощущает действия другой, как угрозу её интересам. конфликтные ситуации возникают, прежде всего, на основе противоборства мнений и интересов людей, обладающих разными типами темперамента.

В настоящее время исследователи выделяют следующие стратегии поведения в конфликтах – уклонение, приспособление, принуждение, компромисс и сотрудничество.

Формы поведения преподавателей и обучающихся как субъектов образовательной среды в конфликтной ситуации во многом зависят от социокультурных и индивидуально-психологических качеств взаимодействующих субъектов, а также от установившихся в колледже традиций, норм и правил общения.

Ценность межличностных отношений с оппонентом в конфликте будет считаться одним из основных критериев для выбора сторонами конфликта моделей и стратегий поведения личности в конфликте.

Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения – целенаправленный процесс развития социально-значимых умений и навыков для эффективного взаимодействия в социуме. Разработанная модель формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа представляет собой структуру, включающую теоретический, диагностический, формирующий и аналитический блоки.

Таким образом, исследовав теоретические аспекты конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа, мы можем перейти к опытно-экспериментальной работе по формированию эффективных навыков разрешения конфликтов у педагогических работников и обучающихся колледжа.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа осуществлялось в три последовательных этапа:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы, отбор методик для проведения констатирующего, формирующего экспериментов. На этом этапе была изучена литература по проблеме конфликтного поведения обучающихся раннего юношеского возраста и педагогических работников (зрелый возраст, от 33 до 72 лет), определение возрастных особенностей проявления конфликтного поведения у обучающихся и педагогических работников. Нами проведено целеполагание, а также применен метод моделирования. Методики подобраны с учетом возрастных характеристик субъектов и темы исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проведение констатирующего эксперимента и анализ его результатов. Проведена психодиагностика испытуемых по трем методикам (диагностика конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа (обучающихся первого курса и педагогических работников, преподающих учебные дисциплины на первом курсе)). По окончании диагностической работы проведен констатирующий эксперимент, обработаны и интерпретированы полученные результаты. Составлялись программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у педагогических работников и обучающихся колледжа, с последующей их реализацией.

3. Контрольно-обобщающий: проведена вторичная диагностика уровня конфликтности и стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа, выполнен количественный и качественный анализ полученных результатов исследования, сформулированы основные выводы, подготовлены психолого-педагогические рекомендации для обучающихся, педагогов и родителей.

В опытно-экспериментальном исследовании был использован комплекс методов и методик:

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

2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий, формирующий), тестирование по методикам: «Стиль поведения в конфликте» (тест К. Томаса-Килмана), «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов).

3. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона для выявления статической значимости.

В силу резюмирующего характера теоретического исследования, методы, которые использованы в нем, носят в достаточной мере общий характер и наделены широким полем использования. Это методы теоретического анализа и синтеза, абстрагирования и идеализации, моделирования и конкретизации теоретического знания.

Анализ (от греч. analysis – разложение, расчленение) – мысленное (а в ряде случаев – реальное) расчленение предмета или явления на составные части с целью определения входящих в целое элементов, разбора характерных свойств изучаемого предмета или явления. Я.Л. Коломенский предлагает следующее определение анализу литературы: «это метод научного исследования, подразумевающий операцию мысленного или реального разделения одного единого целого на

несколько составных частей, которая выполняется во время процедуры познания или предметно – практической деятельности» [38, с. 67].

Обобщение – мысленный переход от частных показателей к общим [38, с. 61], процесс «выделения в исследуемом материале общих черт» [цит. по 45]. Любое обобщение должно иметь какое-либо основание, т.е. конкретное свойство или совокупность свойств, которые позволяют объединить предметы или явления в общую группу и обозначить данную группу каким-нибудь понятием. Процесс обобщения очень тесно связан с процессами абстракции, анализа, синтеза, сравнения, с различными индуктивными процедурами.

Синтез (от греч. *synthesis* – соединение, сочетание, составление) – соединение различных сторон объекта, элементов в единое целое (систему). Синтез позволяет на основе разрозненных данных, полученных в результате использования эмпирических методов, составить единое, целостное представление о том или ином объекте, явлении, процессе [38].

Классификация – логическая операция по обобщению и упорядочиванию исследуемых объектов по определенным признакам. Основанием для классификации должен служить наиболее существенный признак, который позволяет распределять исследуемые объекты по группам [38].

Целеполагание – начальный этап управления, в ходе которого осуществляется постановка генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с назначением системы, стратегическими установками и характером решаемых задач [10].

Моделирование в психологии предусматривает построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов. Цель моделирования – формальная проверка работоспособности процессов [9].

Метод эксперимента (англ. *experimental method*) предполагает организации и проведение целенаправленного наблюдения за его

участниками, погруженными в частично измененную исследователем ситуацию [38, с. 63].

Констатирующий эксперимент организуется и проводится с целью изменения одной или нескольких независимых друг от друга переменных и определение их влияния на зависимые переменные. Выделяют два вида констатирующего эксперимента: естественный и лабораторный.

Формирующий эксперимент является методом запланированного осуществления и регистрации изменений, происходящих в психолого-педагогическом процессе. В ходе формирующего эксперимента предполагается выявление закономерностей развития в ходе активного, целенаправленного воздействия экспериментатора на испытуемого [53].

Тест (англ. test) – это метод психологической диагностики, который состоит из стандартизированных вопросов и задач, заданий (тесты) и имеет заранее заданную шкалу значений. Тесты применяют для стандартизированного измерения индивидуальных различий [38, с. 202]. В исследовании данный метод был реализован при помощи следующих методик: «Стиль поведения в конфликте» (тест К. Томаса-Килмана), «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов).

Дадим характеристику методикам, которые были использованы нами в исследовании.

Тест Томаса-Килмана «Стиль поведения в конфликте» направлен на изучение личностной предрасположенности человека к конфликтному поведению [57]. Данная методика может быть использована в качестве основы для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей личности, стиля межличностного взаимодействия субъектов образовательной среды колледжа, с ее помощью возможно также оценить степень адаптации к совместной деятельности каждого члена коллектива.

В основе методики двухмерная модель регулирования конфликтов, одно измерение которой – поведение личности, основанное на внимании к

интересам других людей; второе – поведение, подразумевающее игнорирование целей, окружающих и защиту собственных интересов. В методике описываются пять вариантов поведения индивида в конфликтной ситуации (соревнование, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество), а также определяются характерные способы реагирования людей в конфликте.

В нашей стране тест адаптирован Н.В. Гришиной [22]. Его можно использовать как при групповых обследованиях, так и индивидуально. Затраты времени – не более 15-20 мин.

К. Томаса в исследованиях конфликтов сделал акцент внимания не на разрешение конфликта, а на управление им. По мнению К. Томаса в изучении конфликта важно прежде всего уделять внимание таким моментам, как поведенческие особенности участников; выявление основных стратегий поведения в конфликте; какие стратегии и в какой ситуации являются конструктивными, а в какой деструктивными, именно эти знания позволят приобрести понимание и развить навык управления конфликтом. К. Томас выделяет следующие составляющие поведенческой типологии: соединение внимания к интересам других людей и активность по отстаиванию своих интересов [26]. К. Томас считал, что при не решении (уходе) от конфликта обе стороны проигрывают; при конкуренции, приспособлении только одна сторона оказывается в выигрыше, а при компромиссе проигрывают обе. Каждая сторона оказывается в выигрыше только в ситуации сотрудничества. В опроснике К. Томаса каждая стратегия описана 12 утверждениями, которые сформированы в тридцать пар по два варианта в каждой. Задача испытуемого в каждой паре выбрать тот вариант поведения, который в данной паре ему подходит больше.

Способ обработки результатов психодиагностической методики: при обработке используется специальный «ключ», с помощью которого получают так называемые сырые баллы. Подсчитывается количество

совпадений ответов испытуемого с «ключом». За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов. Регистрируемые показатели: стратегии конфликтного поведения.

Полное описание методики в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (авторы Е.П. Ильин, П.А. Ковалев). Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик. Данная методика позволяет определить позитивную агрессивность, негативную агрессивность, обобщенный показатель конфликтности [58].

Краткая инструкция к методике:

Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса (приводится ниже) в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии знак «-» («нет»).

Для удобства обработки ответов (мнений по утверждениям) целесообразно, чтобы испытуемые свои ответы («да», «нет») заносили в карту опроса.

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Ключ к расшифровке ответов:

Ответы «да» по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» по позициям 25, 33, 41, 49, 57, 73 свидетельствуют о склонности субъекта к вспыльчивости.

Ответы «да» по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

Ответы «да» по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы «нет» по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

Ответы «да» по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

Ответы «да» по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «да» по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы «нет» по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы «да» по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к мнению других.

Ответы «да» по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к подозрительности.

Суммирование результатов по «наступательности» демонстрирует уровень позитивной агрессивности. Суммирование «нетерпимости к мнению других», «мстительности», демонстрирует негативную агрессивность субъекта.

Суммирование по «бескомпромиссности», «вспыльчивости», «обидчивости», «подозрительности» демонстрирует конфликтность. Полное описание методики в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Методика «Самооценка конфликтности» (автор С. Емельянов) включает в себя тест, дающий возможность участникам самостоятельно оценить степень собственной конфликтности [26]. Тест включает в себя шкалу, на основании которой испытуемые могут оценить 10 пар

утверждений, характеризующих полярное поведение в конфликтных ситуациях. Участник тестирования дает оценку каждому утверждению левой и правой колонки, обводит кружком, тот балл, на сколько у него проявляется свойство, описанное в левой колонке (шкала 7-ми бальная, при этом 7 баллов – оцениваемое свойство проявляется всегда. 1 балл – оцениваемое свойство не проявляется).

Затем тестируемые соединяют на каждой строке отметки по баллам и им предлагается построить график. Отклонение от цифры четыре (середина графика) влево означает склонность к конфликтности, а вправо – склонность к избеганию конфликтов.

После этого участники подсчитывают общую сумму баллов. Сумма в 70 баллов, означает очень высокую степень конфликтности; 60 баллов – высокую; 50 баллов – на выраженную конфликтность. Сумма 11-15 баллов означает склонность человека избегать конфликтные ситуации. Можем сделать вывод, что отклонение графика в большую сторону указывают на повышение степени конфликтности.

Полные тексты диагностических методик представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Для проверки гипотезы нашего исследования мы применили метод математической статистики критерий Т-Вилкоксона [38]. Это непараметрический статистический критерий, который применяется для оценки различных экспериментальных данных, получаемых в двух разных условиях на идентичной выборке участников эксперимента. Данный критерий позволяет выявить и направленность изменений, и степень их выраженности, то есть интенсивность динамики сдвигов [62].

Алгоритм подсчета:

1. Составить список испытуемых в случайном порядке, наиболее распространенный вариант – алфавитный порядок.

2. Вычислить разность между индивидуальными значениями во втором и первом замерах. Определить, что будет считаться типичным сдвигом.

3. Согласно алгоритму, провести процесс ранжирования абсолютных величин разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг, и проверить совпадение полученной суммы рангов с расчетной.

4. Отметить каким-либо способом ранги, соответствующие сдвигам в нетипичном направлении. Подсчитать их сумму T .

5. Определить критические значения T для данного объема выборки. Сделать вывод: если T -эмп. меньше или равен T -кр. – сдвиг в «типичную» сторону достоверно преобладает. Фактически оцениваются знаки значений, полученных вычитанием ряда значений одного измерения из другого. Если в результате количество снизившихся значений примерно равно количеству увеличившихся, то гипотеза о нулевой медиане подтверждается [цит. по 30].

Исследование стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа (обучающихся и преподавателей) осуществлялось в три последовательных этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий. Нами использовались следующие методы и методики: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы, обобщение, сравнение, моделирование, целеполагание), эмпирические (констатирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Стиль поведения в конфликте» (тест К. Томаса-Килмана), «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов)., математические (количественный и качественный анализ результатов исследования); математико-статистические – T -критерий Вилкоксона для выявления статической значимости.

Представленные этапы, методы и методики в полной мере соответствуют задачам и цели нашего исследования.

2.2 Характеристика выборки, анализ результатов исследования

База проведения исследования – ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», среди обучающихся первого курса (50 человек) и педагогических работников, преподающих учебные дисциплины на первом курсе (14 человек). Половозрастной анализ показал, что обучающиеся первого курса – 100% юноши 16-17 лет; абсолютное большинство педагогов – 93% – женщины (13 человек). Возраст педагогических работников до 35/40 лет – 14,3% (2 человека), 35/40 до 60 лет – 50% (7 человек), свыше 60 лет – 35,7% (5 человек).

Как мы видим, особенность педагогического коллектива, работающего с обучающимися первого курса, в его составе. В своем большинстве он женский. Это оказывает большое влияние на характер возникающих в нем взаимоотношений. Исследователи отмечают, что такие коллективы (по сравнению с мужскими) в большей степени находятся под влиянием эмоций, в них чаще происходит смена настроений, развиваются конфликты. Но, как отмечают ученые, женщины имеют большую, чем мужчины, предрасположенность к деятельности, связанной с образованием, воспитанием детей, они чаще проявляют лояльность в выборе способов педагогического воздействия [4]. Второй особенностью выбранной нами группы педагогов мы отметим то, что большая их часть (74%) относится к возрасту средней зрелости, когда позитивным полюсом развития становится формирование производительности (по Эриксону). Во все, что делает человек, вкладывается частичка его «Я», и это приводит к личностному обогащению. А в качестве отрицательного полюса идентичности можно назвать сосредоточенность на себе, и, как следствие, консервативность [47, с. 26]. 35,7% педагогов относятся к поздней зрелости, для которой по Дж. Левинсону характерен акцент на

досуге, выбор хобби, пересмотр отношений с родственниками в связи с изменением социального статуса [54].

В контексте нашего исследования опишем результаты, полученные по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» относительно обучающихся колледжа и педагогов (рисунок 3).

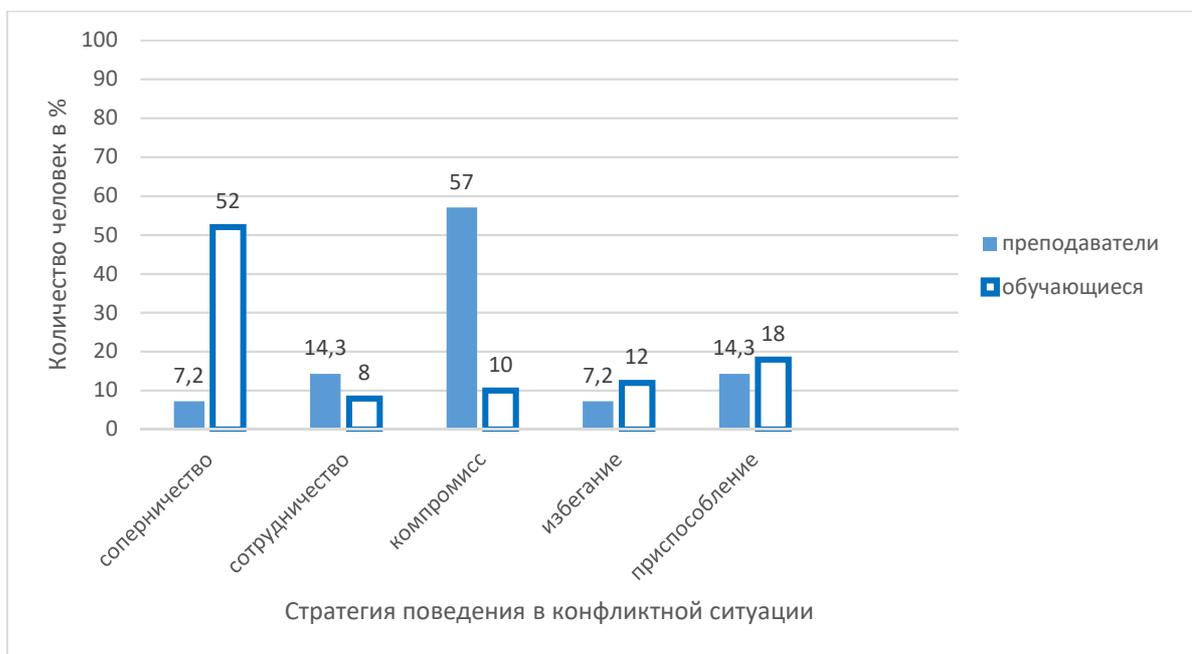


Рисунок 3 – Результаты диагностики выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации субъектов образовательной среды колледжа по методике изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению К. Томаса

На представленной диаграмме мы видим, что в коллективе обучающихся у большинства человек 52% (26 человек) преобладает стратегия поведения в конфликте – соперничество. Для нас это означает, что эти обучающиеся ставят свои интересы намного выше интересов других, которые ему вообще не интересны, они отдают предпочтение противоборству, а не сохранению комфортных взаимоотношений. Поскольку в данной модели конфликтного поведения молодые люди активно используют доминирование, власть, силу, экспансию, применяют давление авторитета, данную стратегию считают деструктивной.

Исследование показало, что к компромиссу стараются применить 10% (5 человек), то есть конфликтная ситуация разрешается путем

взаимных уступок. Молодые люди обоюдно снижают уровень собственных притязаний и во взаимодействии с оппонентом ведут поиск эффективного выхода из конфликтной ситуации. Стратегией сотрудничества владеют 8% (4 человека). Поскольку целью сотрудничества выступает принятие взаимовыгодного решения, пролонгированного во времени, оно иногда напоминает компромисс или приспособление. Молодые люди, способные сотрудничать с другими, в результате разбора конфликтной ситуации могут менять свою изначальную позицию и в полном объеме или его части принимать точку зрения партнера, без нарушения собственных интересов. Это происходит потому, что было найдено оптимальное решение проблемы для участников конфликта. 18% (9 человек) считают для себя эффективной стратегию приспособления. При данной стратегии поведения обучающиеся не отстаивают собственные интересы, оставляют без внимания интересы оппонента и просто подстраиваются под ситуацию. 12% (6 человек) предпочитают уходить от конфликтной ситуации, не проявляют желания взаимодействовать с другими, если происходит столкновение интересов. Это отражает внутренние стремления таких обучающихся сделать все, чтобы отодвинуть принятие решений по конфликту на потом.

Далее опишем результаты, полученные по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте» относительно педагогов, преподающих учебные дисциплины на первом курсе колледжа.

Педагоги колледжа отдают предпочтение такой форме поведения в конфликте как «компромисс» 57,1% (8 человек), по два человека выбрали «сотрудничество» и «приспособление» (соответственно по 14,3%); «избегание» и «соперничество» получили наименьшее число выбора – по одному человеку (7,2%).

На основании этого можно сказать, что педагоги в конфликтной ситуации выбирают в своем большинстве такие формы конфликтного поведения «компромисс» и «сотрудничество», которые позволяют

разрешить противоречие через соглашение, пойти на взаимные уступки, без погружения в глубь ситуации, принимая во внимание только то, что проявилось в конфликте, когда решение больше удовлетворяет ситуативные интересы оппонентов, не затрагивая причин конфликта; прийти к совместному решению, полностью удовлетворяющему интересы каждого из оппонентов; поскольку в процессе выработки решения выясняются и обсуждаются нужды, заботы и интересы обеих сторон, идет поиск и устранение причин конфликта. Стратегию приспособления выбрали 14,2% (2 человека) в возрасте 65 и 68 лет, тем самым приспособившись к ситуации, оставляя без внимания интересы оппонента и уступая позиции собственных интересов интересам обучающихся. У одного педагога (7,2%) в возрасте 33 лет преобладает соперничество как стратегия поведения в конфликте. Это говорит о том, что сотрудничество с обучающимися не вызывает его заинтересованности, он достигает цели, используя доминирование, принуждение обучающаяся к принятию нужного ему решения проблемы. Избегает любую конфликтную ситуацию так же один человек (7,2%, возраст 72 года), он не стремится к кооперации с коллегами или обучающимися, к достижению собственных целей. Педагог не проявляет стремления к доказыванию своих позиций, к общению с другими для выработки решения, уходит от решения конфликта, проблемы (выход из аудитории, меняет тему разговора, уклонение от ответа на вопрос и т.д.), игнорирует проблему, перекладывает ответственность за решение ситуации на другого и т.п.

Результаты выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности на основе методики Е.П. Ильина, П.А. Ковалева «Личная агрессивность и конфликтность» представлены на рисунке 4.

Анализ данных графика обучающихся показал следующее: абсолютному большинству обучающихся – 60% (30 человек) – свойственен высокий уровень проявления конфликтности и агрессивности в спорных ситуациях. Высокий уровень по шкалам вспыльчивость,

склонность к наступательности, склонность к неуступчивости, нетерпимость к мнению других, обидчивость, подозрительность, бескомпромиссность, отражает такие особенности поведения в личности испытуемых как высокая эмоциональная возбудимость, которая может проявляться в таких особенностях поведения, как вспыльчивость, раздражительность; наступательность, упрямство, несговорчивость, неуступчивость в споре, непокладистость, прижимистость, неуживчивость, неподатливость, упорство, бескомпромиссность, негибкость, склонность проявлять агрессию, стремление нанести ответный удар или оскорбить обидчика.

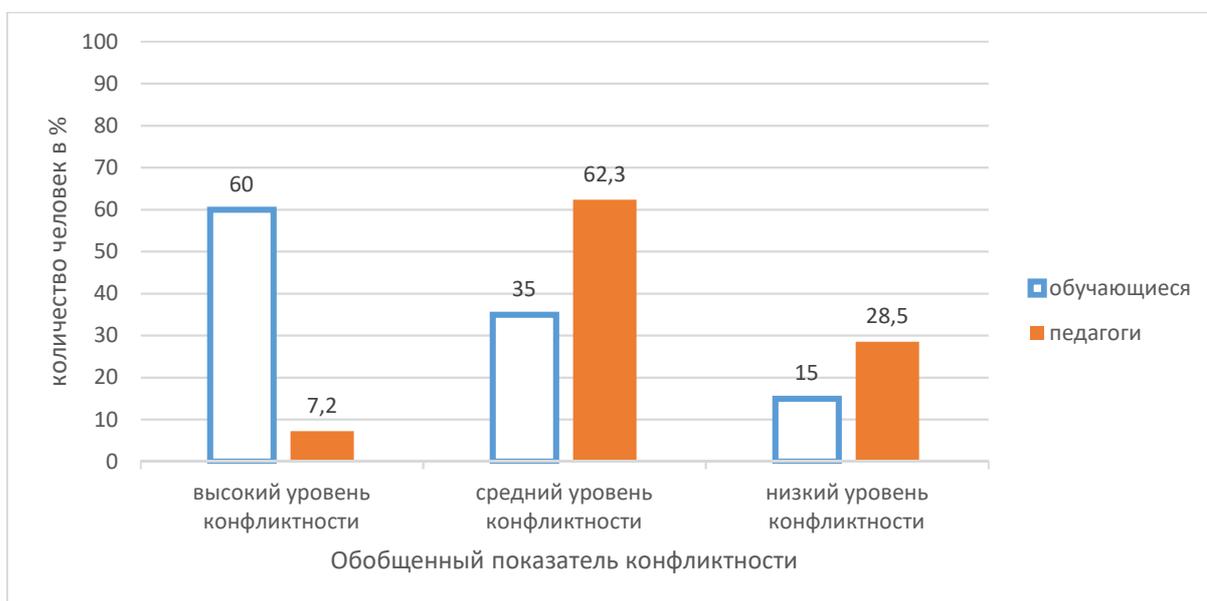


Рисунок 4 – Результаты диагностики обобщенного показателя конфликтности субъектов образовательной среды колледжа на основе методики «Личная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина, П.А. Ковалева

Средний уровень конфликтности свойственен 35% обучающихся (17 человек), для этого уровня характерно желание отстаивать свое мнение, не задумываясь о том, как это повлияет на их взаимодействие с окружающими, но при этом они ищут гибкость и легкость общения, стремятся найти общий язык с окружающими, проявляют инициативность и настойчивость в установлении контактов. Низкий уровень конфликтности проявляют 15% (3 человека) обучающихся, они стремятся

пойти на уступки, уйти от конфликтной ситуации, более спокойно реагируют на конфликтогены, проявляют терпение во взаимодействии с окружающими.

Данные графика преподавателей показали, что можно для 62,3% (9 человек) был диагностирован средний уровень конфликтности (диапазон показателей и форм агрессии по всем шкалам от 3,8 баллов (шкала мстительность) до 6,4 баллов (шкала неуступчивость)). Средний уровень свидетельствует о том, что педагоги ориентируются на компромисс, стремятся уйти от конфликта, в большей степени проявляют гибкость в конфликтной ситуации, стремятся найти общий язык с обучающимися, проявляют инициативность и настойчивость в установлении с ними позитивных контактов. Также по тесту выявлен низкий уровень конфликтности у 28,5% педагогов (3 человека). Это может говорить о том, что эти педагоги стремятся найти рациональные варианты уравнивания разногласий с обучающимися, а по возможности не допустить, избежать конфликта.

Исследование по методике «Самооценка конфликтности» (автор С. Емельянов), результаты которого представлены на рисунке 5, позволило определить уровень конфликтности обучающихся и педагогических работников.

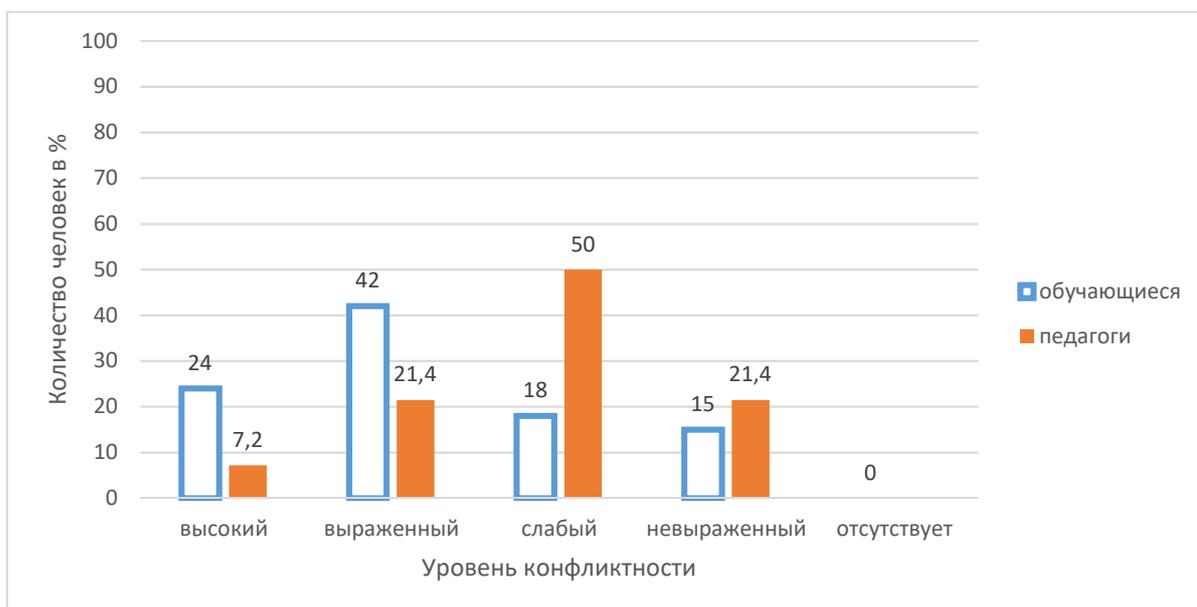


Рисунок 5 – Результаты диагностики субъектов образовательной среды колледжа по методике «Самооценка конфликтности» С. Емельянова

Высокий уровень конфликтности выявлен у 24% обучающихся (12 человек). Молодые люди ищут поводы, основания для конфликта, они не стремятся идти на компромисс, зачастую им даже нравится создавать в конфликтные ситуации и они выступают в качестве инициаторов, зачинщиков конфликта. 42% (21 человек) обучающихся колледжа продемонстрировали выраженный уровень конфликтности. Это может свидетельствовать об их стремлении настойчиво отстаивать свое мнение, несмотря на негативные последствия в отношениях с другими людьми. У 18% (9 человек) выявлен слабый уровень выраженности конфликтов, это значит, что они умеют снимать напряженность ситуации, уходить от проблем, но, в случае необходимости, они намерены отстаивать свои позиции. У 15% (8 человек) по результатам тестирования выявлен невыраженный уровень конфликтности. Таких обучающихся отличает вежливость, спокойствие, терпение, толерантность. Если они сталкиваются с разногласиями, то скорее всего они будут заботиться о сохранении взаимоотношений с другими людьми. Таких обучающихся, у кого бы конфликтность как качество отсутствовало, не выявлено.

У 7,2% педагогов (1 человек) выявлен высокий уровень конфликтности, соответственно он сам может выступать в качестве инициатора конфликтной ситуации. 50% педагогов (7 человек) имеют слабый уровень конфликтности. Невыраженный уровень конфликтности определен у 21,4% педагогов (3 человека), такой же показатель у выраженного уровня конфликтности. Среди педагогов колледжа таких, у кого бы конфликтность как качество отсутствовало так же не выявлено.

Таким образом, произведя анализ всех полученных результатов, можно сделать вывод, что у обучающихся первого курса колледжа преобладает высокий уровень конфликтности, соответственно, это объясняет то, что большое количество из них в качестве стратегии

поведения в конфликтной ситуации предпочитают соперничество – 52% обучающихся (26 человек). Соперничество относится к деструктивным стратегиям поведения в конфликте, поэтому обучающиеся, у которых выявлена такая стратегия поведения в конфликте, в обязательном порядке были приглашены к участию в программе формирования конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Меньше всего среди обучающихся популярна стратегия избегания конфликта – 18% обучающихся (9 человек), но она также относится к деструктивным стратегиям, поэтому обучающимся, для которых она стала основной стратегией, было рекомендовано принять участие в программе, наряду с 12% обучающихся (6 человек), которые предпочли стратегию приспособления в конфликтной ситуации.

Педагоги колледжа отдают предпочтение такой форме поведения в конфликте как «компромисс» 57,1% (8 человек), по 14,3% (по 2 человека) выбрали «сотрудничество» и «приспособление»; «избегание» и «соперничество» получили наименьшее число выбора – 7,2% (по 1 человеку). В педагогическом коллективе доминирует средний уровень конфликтности, что обуславливает выбор педагогами таких стратегий поведения в конфликтной ситуации как компромисс и сотрудничество.

Выводы по второй главе

Подводя итог вышесказанному отметим, что исследование стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В исследовании конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа нами использовались следующие методы и методики: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы, обобщение, сравнение, моделирование, целеполагание), эмпирические (констатирующий, тестирование по методикам: «Стиль поведения в конфликте» (тест

К. Томаса-Килмана), «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов), математические (количественный и качественный анализ результатов исследования). Охарактеризованные этапы, методы и методики полностью соответствуют задачам и цели исследования.

Анализ полученных результатов показал, что у обучающихся первого курса колледжа преобладает высокий уровень конфликтности (24%, 12 человек), большинство из них выбирают соперничество в качестве стратегии поведения в конфликтной ситуации (52%, 26 человек). Соперничество не относится к конструктивным стратегиям поведения в конфликте, именно поэтому учащиеся с данной стратегией поведения в конфликте императивно были приглашены к участию в программе формирования конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Меньше всего в коллективе обучающихся популярна стратегия избегания конфликта (12%, 6 человек), но так как она также не является конструктивной, студентам, выбравшим ее в качестве основной, было также рекомендовано принять участие в программе, наряду с подростками, выбравшими стратегию приспособления в конфликтной ситуации (18%, 9 человек). Студентам, у которых преобладают конструктивные стратегии (сотрудничество и компромисс, соответственно 8% (4 человека) и 10% (5 человек)), так же предложено принять участие в программе с целью закрепления и совершенствования конструктивных стратегий конфликтного поведения.

В педагогическом коллективе доминирует средний уровень конфликтности, что обуславливает приоритетный выбор педагогами таких стратегий поведения в конфликтной ситуации как компромисс 57,1% (8 человек) и сотрудничество 14,3% (2 человека). Однако 28,6% (4 человека) отдают предпочтение таким формам поведения в конфликте как «приспособление» 14,3% (2 человека), «избегание» и «соперничество» – по одному человеку (7,2%). Именно этим педагогам было рекомендовано

принять участие в программе формирования конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях. В целях закрепления и совершенствования конструктивных стратегий конфликтного поведения, а так же формирования положительного психолого-педагогического климата в коллективе педагогов, преподающих на первом курсе, принять участие в программе было предложено и тем педагогам, которые в качестве стратегий выбирают компромисс и сотрудничество.

На наш взгляд, для получения эффективного результата формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения необходимо объединять усилия всем субъектам образовательной среды колледжа: педагогам, обучающимся и их родителям. В связи с чем, нами были подготовлены психолого-педагогические рекомендации для каждой категории субъектов.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОНСТРУКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КОЛЛЕДЖА

3.1 Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

При разработке программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа (обучающихся и педагогических работников), мы принимали во внимание результаты констатирующего эксперимента и действовали сообразно актуальности темы исследования. Нами было установлено, что обучающиеся колледжа в абсолютном большинстве случаев предпочитают неконструктивные стратегии конфликтного поведения (соперничество, приспособление и избегание), а для педагогов колледжа характерен средний уровень конфликтности, что обуславливает выбор педагогами таких стратегий конфликтного поведения как компромисс и сотрудничество.

Нами разработаны программы для педагогических работников и для обучающихся колледжа. При разработке программ мы опирались на труды Вачкова И.В. [14], Гур А.В. [23], Емельянова С.М. [26], Кравченко А.И. [36], Мониной Г.Б. [43].

Программа для обучающихся колледжа направлена на то, чтобы сформировать у них понимание сущности конфликта и возможных моделях поведения в конфликтных, кризисных ситуациях, сформировать основы конструктивных стратегий выхода из конфликта, а также укрепить навыки межличностного общения, что, в свою очередь, поможет обучающимся колледжа не допустить развития конфликтной ситуации в более крупный конфликт, что позволит «сохранить межличностные

отношения со сверстниками, учителями и родителями, которые в основном являются второй стороной в подростковых конфликтах» [61, с. 45].

Цель программы: сформировать конструктивные стратегии конфликтного поведения у обучающихся колледжа.

Задачи: ознакомиться с понятием «конфликт» и изучить возможные стратегии поведения в конфликте; сформировать умение оценивать возможности поведения в конфликтных ситуациях и анализировать результаты собственной деятельности и деятельности других людей; сформировать умение выбора конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях; понизить уровень конфликтности у обучающихся колледжа.

Реализация программы осуществляется в форме групповых занятий. Каждое занятие включает в себя три части: вводная, основное содержание и рефлексия. Вводная часть включает в себя приветствие, установление доверительного контакта с обучающимися, создание благоприятной для проведения тренинговых упражнений атмосферу, формирование положительного настроя и дружественных отношений между участниками. Основная часть занятия включает в себя разнообразные упражнения, игры и проективные задания, основная задача которых – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения, компетенций уверенного поведения в конфликтной ситуации и понимании сущности ситуации. В заключительной части занятия проводится рефлексия для того, чтобы обучающиеся смогли определить личную ценность достигнутых результатов во время занятия в эмоциональном и смысловом аспектах, а также свою вовлеченность в процессы, происходящие в группе.

Для выполнения программы мы применяли такие формы и методы работы как игровые методики, практические упражнения, беседы, дискуссия, интервьюирование, а так же наглядные методы и элементы тренинга.

Материально-техническая база занятий: аудитория не менее 40 м², столы, стулья по числу членов группы, листы писчей бумаги формата А4, письменные принадлежности или фломастеры, маркеры.

Продолжительность программы: 9 занятий по 90 минут. Программа реализуется в течение 2-х месяцев, занятия проводятся 1-2 раза в неделю. Целевая аудитория: 50 человек (две учебные группы по 25 человек). Требования к участникам программы. Обучающиеся должны быть открыты, дружелюбны, доверять друг к другу и педагогу, ведущему занятия, испытывать чувство эмоциональной свободы. Педагог, ведущий занятия, должен быть компетентен, объективен, использовать валидные методы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения, настраивать обучающихся на продуктивную работу, создавать позитивный настрой, осуществлять контроль за работой в группах, оказывать помощь в разрешении моделируемых конфликтов.

Содержание программы (полный текст Программы приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 3, пункт 3.1):

Занятие № 1.

Цель: установить контакт с участниками, познакомить участников группы с правилами группового тренинга, создать доверительную, дружественную атмосферу в группе, положительный настрой участников на дальнейшую работу.

Ход занятия:

Приветствие. Цель: приветствие участниками друг друга, настрой на работу во время занятия.

Упражнения: 1. «Законы тренинговой группы», 2. «Имя и эпитет», 3. «Три факта», 4. «Взаимное интервью»

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 2.

Цель занятия: раскрепощение участников тренинговой группы, сплочение их коллектива, выявление индивидуальных особенностей.

Ход занятия:

Приветствие. Цель: приветствие участниками друг друга, настрой на работу во время занятия.

Упражнения: 1. «Снежный ком», 2. «Говорю, что вижу», 3. «Мне приснился конфликт...», 4. «Ура!».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 3

Цель занятия: осознание жизненной ценности конструктивного поведения в конфликтах.

Приветствие. Цель: установить контакт между участниками, создать атмосферу взаимопонимания и доверия.

Упражнения: 1. «Что я делаю и какие эмоции переживаю в конфликте», 2. «20 000 дней».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 4.

Цель занятия: знакомство с навыками эффективного взаимодействия в конфликтах.

Приветствие. Цель: установить контакт с участниками, создать атмосферу взаимопонимания, доверия.

Упражнения: 1. «Моя проблема в общении», 2. «Я в конфликте», 3. «Держи дистанцию», 4. «Оживи сфинкса».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 5.

Цель занятия: ознакомление с приемами эффективного взаимодействия в ходе конфликтных ситуаций.

Приветствие. Цель: установить контакт с участниками, создать атмосферу взаимопонимания и доверия.

Упражнения: 1. «Воинственный круг», 2. «Мы – они», 3. «Конфликтные ситуации», 4. «Восточный базар».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 6.

Цель занятия: ознакомление с приемами эффективного взаимодействия в ходе конфликтов.

Приветствие. Цель: установить контакт с участниками, создать атмосферу взаимопонимания и доверия.

Упражнения: 1. «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы», 2. «Конфликт в транспорте», 3. «Отпор».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 7.

Цель занятия: развитие навыков конструктивного разрешения конфликтов.

Приветствие. Цель: установить контакт с участниками, создать атмосферу взаимопонимания и доверия.

Упражнения: 1. «Поругайся овощами», 2. «Преувеличение или полное изменение поведения», 3. «Техники слушания».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 8.

Цель занятия: овладение навыками успешного бесконфликтного взаимодействия.

Приветствие. Цель: установить контакт с участниками, создать атмосферу доверия, взаимопонимания.

Упражнения: 1. «Карамбия».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 9.

Цель: закрепление полученных в ходе тренинга навыков поведения в конфликте.

Приветствие. Цель: установить контакт с участниками, создать атмосферу доверия, взаимопонимания.

Упражнения: 1. «Печатная машинка», 2. «Если бы..., я стал бы...», 3. «Жалоба».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Подводя итог вышесказанному отметим, что представленная в исследовании программа направлена на формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения у обучающихся колледжа. Доминирующая форма работы с участниками – групповое занятие. В содержание работы с группой входят различные игры, практические упражнения и тренинги, направленные на изучение, освоение эффективных стратегий выхода из конфликтных ситуаций, осознание участниками собственного поведения в конфликте, формирование настроения на конструктивные действия во взаимодействии с другими людьми и развития коммуникативных навыков для межличностного общения.

Программа для педагогических работников нацелена на то, чтобы сформировать у них глубокое понимание природы конфликта как социального феномена и моделях поведения в конфликтных ситуациях, проработать основы конструктивных стратегий конфликтного поведения, развить навыки межличностного общения. Цель разработанной программы – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения для педагогов колледжа.

Программа предусматривает решение следующих задач: создание условий для уважительного, доверительного общения, психоэмоциональной поддержки; осмысление тех личностных ресурсов, которые способствуют эффективному межличностному взаимодействию педагогов при возникновении конфликтной ситуации; формирование устойчивых навыков и способов эффективного поведения в ситуациях конфликтного взаимодействия и нахождения решения в подобного рода ситуациях.

Реализация программы осуществляется в форме групповых занятий. Групповые занятия направлены на формирование позитивных установок в общении коллег друг с другом и обучающимися через развитие эмпатии,

понимание и принятие индивидуальности других людей, переосмысление личных негативных эмоций во взаимодействии с другими людьми.

Занятия имеют структуру, состоящие из нескольких взаимосвязанных частей: процедура приветствия (для сплочения участников, создания атмосферы группового доверия и принятия, общего настроения на продуктивную работу в группе); основное содержание занятия (теоретический материал, упражнения, практические задания, техники); рефлексия занятия (эмоциональная и смысловая оценка занятия участниками); завершение занятий.

Для полной реализации разработанной нами программы были использованы следующие формы и методы работы: игры, практические упражнения, беседа, интервью, дискуссия, наглядные методы, тренинг.

Материальная база проведения занятий: аудитория не менее 40 м², столы, стулья по числу членов группы, листы бумаги формата А4, письменные принадлежности, фломастеры, маркеры.

Продолжительность программы: 8 занятий по 90 минут, которые проводятся в течение 2-х месяцев с периодичностью 1-2 раза в неделю. Целевая аудитория: 14 человек (преподаватели общеобразовательных дисциплин, преподающие на первом курсе).

Содержание программы (полный текст Программы приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 3, пункт 3.2):

Занятие № 1.

Цель: диагностирование ожиданий участников от занятия, приветствие друг друга, создание позитивного эмоционального настроения.

Вступительное слово ведущего о целях работы группы, обсуждение и принятие правил работы группы, установление регламента работы.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. «Приветствие», 2. «Интервью», 3. «Разведчики», 4. «Забавный мозговой штурм».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 2

Цель занятия: осознание участниками сущности конфликта, его негативных последствий для взаимоотношений субъектов образовательной среды.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. «Эксперимент», 2. Конфликтогены, 3. «Стакан», 4. Работа с ассоциациями к понятию «конфликт».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 3.

Цель занятия: понимание участниками стадий протекания конфликта

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. «Мельница», 2. «Конфликт невербально», 3. «Настойчивость – сопротивление», 4. «Однажды в созвездии Лебедя».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 4

Цель: знакомство со спецификой поведения при различных стратегиях поведения и целесообразностью использования той или иной стратегии в различных жизненных ситуациях.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения 1. «Выборы стратегий», 2. Игра «Начальник – секретарь», 3. Игра «Выигрыш».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 5

Цель: понимание, что каждый конфликт видит ситуацию с собственных позиций, формирование умения объективного оценивания ситуации конфликта, с точки зрения каждого участника.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. Упражнение «Ложная уникальность», 2. Ситуативная игра «Аэропорт», 3. Упражнение «Ток-шоу», 4. «Испорченный телефон», 5. Упражнение «И тут вы ему говорите».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 6

Цель: преодоление барьеров межличностного общения.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. «Опоздание», 2. «Я-высказывание», 3. «Конфликты», 4. «Архитектор – строитель», 5. «Снежинка», 6. «Наши стереотипы».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 7

Цель: познакомить участников с методом разрешения конфликта путем переговоров спорящих сторон при участии третьего человека – нейтрального посредника.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. «Сила власти», 2. «Потребности», 3. «Я – посредник», 4. «Другими словами», 5. «Меняем минус на плюс».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Занятие № 8

Цель: закрепление умений применения конструктивных стратегий конфликтного поведения

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнения: 1. «Золушка», 2. «Разбор конфликтных ситуаций», 3. «Дружественная ладошка».

Рефлексия занятия. Завершение занятия.

Таким образом, разработанные нами программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды (а именно у педагогических работников и обучающихся) нацелены на освоение ими эффективных стратегий выхода из конфликтных ситуаций, осмысление собственного конфликтного поведения, формирование устойчивых навыков и способов эффективного поведения в ситуациях конфликтного взаимодействия и нахождения решения в подобного рода ситуациях. Основной формой работы является групповое занятие.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

Завершив экспериментальную работу, в которой участвовали студенты первого курса и преподаватели, работающие на первом курсе, ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова», была проведена повторная диагностика с помощью методик, которые были применены на этапе констатирующего эксперимента (опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте», тест В.И. Андреева «Уровень конфликтности личности», методика С.М. Емельянова «Самооценка конфликтности»).

В целях проверки и убедительном подтверждении эффективности реализации предлагаемой нами программы проводилось сравнение результатов «до» и «после», а также использовались методы математической обработки – Т-критерий Вилкоксона.

Опишем результаты вторичного исследования по методике К. Томаса «Стиль поведения в конфликте конфликтов» относительно обучающихся колледжа и педагогов (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, таблицы 4.1.1, 4.2.1, рисунок 6).

Нами выявлено, что в коллективе обучающихся у 34% (17 человек) по-прежнему преобладает стратегия поведения в конфликте –

соперничество, хотя этот показатель снизился, на 18%, что свидетельствует о положительных изменениях.

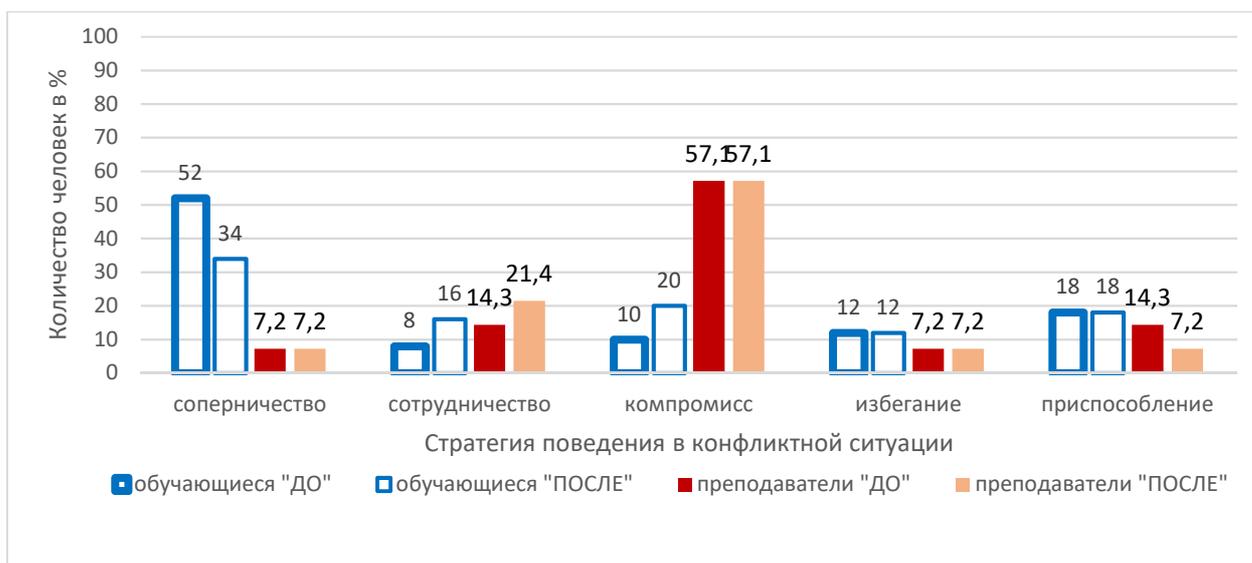


Рисунок 6 – Результаты диагностики выбора обучающимися и преподавателями стратегии поведения в конфликтной ситуации по методике изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению К. Томаса до и после реализации программы

Стратегию приспособления считают для себя эффективной 18% (9 человек). Продолжают избегать любую конфликтную ситуацию 12% (6 человек). Отметим так же, что в два раза увеличился показатель тех обучающихся, которые стараются прибегнуть к стратегии компромисса 20% (10 человек) и сотрудничества 16% (8 человек).

После реализации программы увеличилось число педагогов, которые отдают предпочтение такой форме поведения в конфликте как «сотрудничество» 21,4% (3 человека), число педагогов, отдающих предпочтение стратегиям «компромисс» и «избегание» количественно не изменилось (соответственно 57,1% (8 человек) и 7,2% (1 человек), а стратегия «приспособление» уменьшилась в числе выборов 7,2% (1 человек). Тестирование показало, что и после реализации программы стратегия «соперничество» получила выбор 7,2% (1 человек).

На основании анализа результатов можно сказать, что увеличилось число обучающихся, выбирающих такие стратегии поведения в конфликтной ситуации как компромисс, сотрудничество и

приспособление, произошло уменьшение числа обучающихся, выбирающих стратегию соперничество. На наш взгляд, это связано с тем, что в результате проведенных занятий обучающиеся приобрели мотивацию к бесконфликтному поведению, стимул к деятельности, раскрепостились, почувствовали уверенность в себе, нашли в себе положительные качества и ресурсы для бесконфликтного общения.

Анализ результатов повторной диагностики педагогов показал, что увеличилось число тех, кто в конфликтной ситуации выбирают такие формы конфликтного поведения «сотрудничество», такие стратегии поведения в конфликте как «компромисс», «соперничество», «избегание» количественно не изменили число выборов (продолжает избегать любую конфликтную ситуацию один человек (7,2%, возраст 72 года)). Мы можем утверждать, что наша программа для педагогов так же результативна, поскольку отмечены положительные сдвиги в поведении педагогов в конфликтных ситуациях.

Результаты выявления склонности субъектов образовательной среды колледжа к конфликтности и агрессивности как личностной характеристики на основе методики «Личная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина, П.А. Ковалева, полученные в ходе повторной диагностики обучающихся и педагогов колледжа, представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблицы 4.1.2, 4.2.2, на рисунке 7.

Анализ данных графика обучающихся показал следующее: после реализации комплекса занятий на снижение уровня конфликтности обучающихся группу с высоким уровнем проявления конфликтности и агрессивности в спорных ситуациях составляют 32% (16 человек), что на 28% меньше если сравнивать с результатами первичной диагностики. Средний уровень конфликтности свойственен 46% обучающихся (23 человека), низкий проявляют 22% (11 человек) обучающихся, что может быть доказательством положительного влияния нашей программы на участников. Это свидетельствует о том, что обучающиеся адекватно

реагируют в конфликтных ситуациях, сдерживают агрессивные реакции и управляют своими эмоциями и поведением в конфликтных ситуациях.

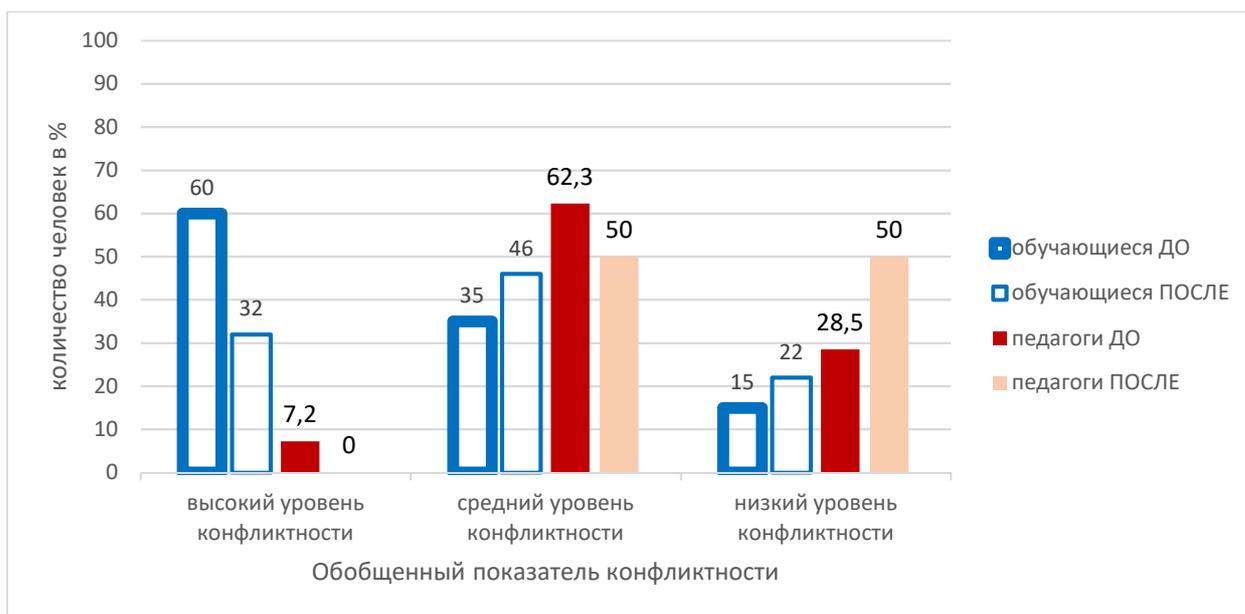


Рисунок 7 – Результаты диагностики обобщенного показателя конфликтности обучающихся и педагогов на основе методики «Личная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина, П.А. Ковалева до и после реализации программы

Данные графика преподавателей показали, что после реализации программы высокий уровень конфликтности не выявлен, увеличилось число педагогов с низким уровнем конфликтности 50% педагогов (7 человек). Это доказывает, что педагоги стали в большей степени ориентироваться на компромисс, проявлять гибкость в конфликтной ситуации, стремиться найти общий язык с обучающимися, установить с ними позитивные контакты.

Результаты повторной диагностики по методике «Самооценка конфликтности» (автор С. Емельянов) представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблицы 4.1.3, 4.2.3, на рисунке 8.

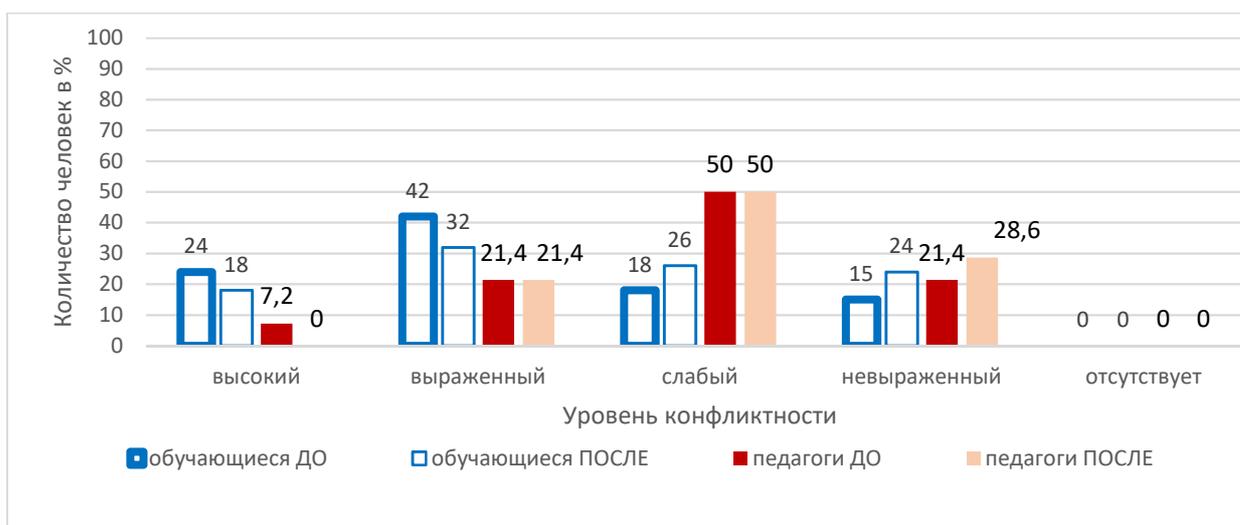


Рисунок 8 – Результаты диагностики обучающихся и преподавателей по методике «Самооценка конфликтности» С. Емельянова до и после реализации программы

Высокий уровень конфликтности выявлен у 18% (9 человек) обучающихся, что меньше чем аналогичный показатель на этапе констатирующего эксперимента. Уменьшился и показатель выраженного уровня конфликтности на 10% (5 человек) и составляет 32% (16 человек) исследуемых, что может говорить о положительной динамике в снижении уровня конфликтности. Число обучающихся со слабым уровнем выраженности конфликтности увеличилось с 18% (9 человек) до 26% (13 человек), что может означать, что обучающимися освоены умения сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций. Увеличилось и число обучающихся проявившим невыраженный уровень конфликтности с 16% (8 человек) до 24% (12 человек). Нами не выявлено среди обучающихся тех, у кого отсутствовало бы конфликтность как качество личности.

21,4% педагогов (3 человека) продолжают сохранять выраженный уровень конфликтности, но высокий уровень конфликтности не выявлен ни одного педагога, что говорит о положительной динамике снижения уровня конфликтности по итогам прохождения программы. 50% педагогов имеют слабый уровень конфликтности. Невыраженный уровень конфликтности определен у 28,6% педагогов (3 человека), увеличение на

7,2% (1 человек). Среди педагогов не выявлено тех, у кого отсутствует конфликтность как качество личности.

Таким образом, проанализировав все результаты, полученные в ходе повторной диагностики, мы можем сделать заключение, что после реализации программы у обучающихся первого курса колледжа снизился высокий уровень конфликтности, в связи с тем, что уменьшилось количество обучающихся, выбирающих в качестве стратегии конфликтного поведения соперничество – с 52% до 34%, и увеличилось число обучающихся, отдающих предпочтение стратегиям сотрудничества, компромисса и приспособления в конфликтной ситуации.

Педагоги колледжа после реализации программы отдают предпочтение такой форме поведения в конфликте как «компромисс» 57,1% (8 человек), при этом увеличилось число педагогов, которые выбрали «сотрудничество» и «приспособление» (соответственно по 14,3%); «избегание», «приспособление» и «соперничество» получили наименьшее число выбора – по одному человеку (7,2%). В педагогическом коллективе доминирует средний уровень конфликтности, что обуславливает выбор педагогами таких компромисс и сотрудничество как стратегии конфликтного поведения.

На основе анализа результатов используемых методик, мы делаем заключение, что уровень конфликтности у субъектов образовательной среды (и у педагогов, и у обучающихся) снизился, а также большинство их них выбирают конструктивные стратегии конфликтного поведения «сотрудничество» и «компромисс».

Для проверки гипотезы исследования об эффективности программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения, была выполнена математическая обработка экспериментальных данных с помощью Т-критерия Вилкоксона [51], сопоставлены показатели первичной и вторичной диагностики стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды для данных методики К. Томаса. Для

выявления статистической значимости полученных результатов произведем расчет по тем шкалам, которые определяют стратегии поведения в конфликте – соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание и приспособление (ПРИЛОЖЕНИЕ 4).

Опишем результаты математической обработки данных, полученных при тестировании обучающихся колледжа, на примере стратегий соперничество и сотрудничество. Подробные описания результатов математической обработки данных для стратегий компромисс, избегание, приспособление представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

При сопоставлении показателей стратегии «Соперничество» были сформулированы гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии соперничества не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей стратегии соперничества.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей стратегии соперничества превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии соперничества.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: $T_{эмп} = 10$.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.4.

Определим критические значения T, при $n=35$.

$T_{кр}=173$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=213$ ($p \leq 0.05$)

Построим ось значимости.

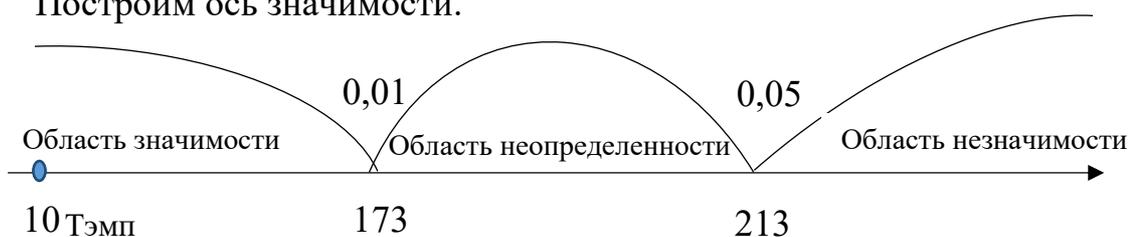


Рисунок 9 – Ось значимости по шкале «Соперничество» (обучающиеся)

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости, следовательно, принимается гипотеза Н1 и полученные в результате эксперимента изменения имеют значение и не являются случайными. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному уменьшению показателей стратегии соперничества у обучающихся.

При сопоставлении показателей стратегии сотрудничества были сформулированы следующие гипотезы.

Н0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии сотрудничества не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей стратегии сотрудничества.

Н1: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии сотрудничества превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения стратегии сотрудничества.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: ТЭмп = 11.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.5.

Определяем критические значения Т, при n=37.

$T_{кр}=198$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=241$ ($p \leq 0.05$)

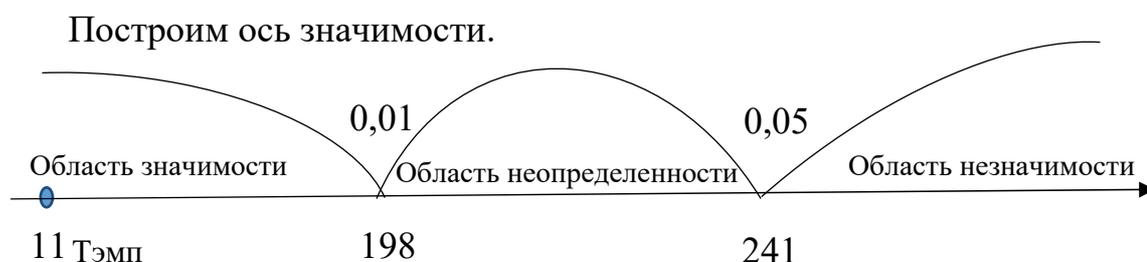


Рисунок 10 – Ось значимости по шкале «Сотрудничество» (обучающиеся)

Полученное эмпирическое значение ТЭмп зафиксировано в значимой зоне. Поэтому полученные в эксперименте изменения являются статистически значимыми. Принимается гипотеза Н1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к тому, что стратегия сотрудничества у обучающихся достоверно увеличилась.

При сопоставлении показателей стратегии компромисса были сформулированы гипотезы.

Н0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса не превышает интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

Н1: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса превышает интенсивности сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили ТЭмп=11 (подробно расчет и описание в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.6). Определяем, что полученное эмпирическое значение ТЭмп находится в зоне значимости (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, пункт 4.3). Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза Н1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному увеличению показателей стратегии компромисса у обучающихся.

При сопоставлении показателей стратегии избегания были сформулированы гипотезы.

Н0: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии избегания.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения избегания.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили $T_{\text{эмп}}=171,5$ (подробно расчет и описание в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.7). Определяем, что полученное эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, пункт 4.4). Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза H1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии избегания у обучающихся.

При сопоставлении показателей стратегии приспособления были сформулированы гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили $T_{\text{эмп}}=125,5$ (подробно расчет и описание в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.8). Определяем, что полученное эмпирическое значение $T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, пункт 4.5). Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза H1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии приспособления у обучающихся.

Опишем результаты математической обработки данных, полученных при тестировании преподавателей колледжа на примере стратегий соперничество и сотрудничество.

При сопоставлении показателей стратегии «Соперничество» были сформулированы гипотезы.

H₀: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии соперничества не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей стратегии соперничества.

H₁: Интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей стратегии соперничества превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии соперничества.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: Тэмп = 0.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.4.

Определим критические значения Т, при n=8.

Т_{кр}=1 (p≤0.01)

Т_{кр}= 5 (p≤0.05)

Построим ось значимости.

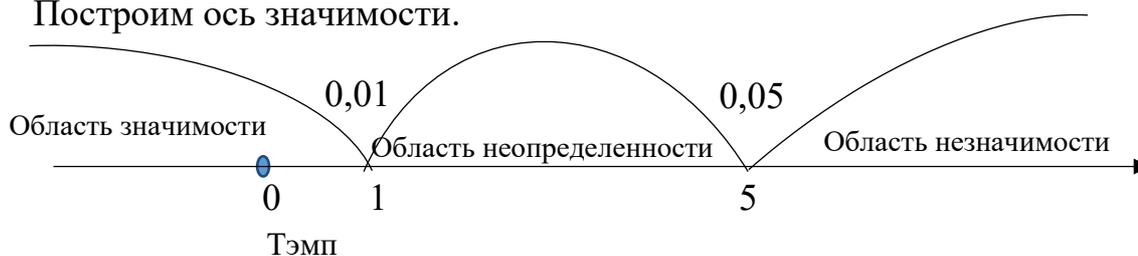


Рисунок 11 – Ось значимости по шкале «Соперничество» (преподаватели)

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости, следовательно, принимается гипотеза H₁ и полученные в результате эксперимента изменения имеют значение и не являются случайными. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному уменьшению показателей стратегии соперничества у педагогов.

При сопоставлении показателей стратегии сотрудничества были сформулированы следующие гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии сотрудничества не превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей стратегии сотрудничества.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии сотрудничества превышает интенсивности сдвигов в направлении уменьшения стратегии сотрудничества.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: Тэмп = 9.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.5.

Определим критические значения T, при n=12.

$T_{кр}=9$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=17$ ($p \leq 0.05$)

Построим ось значимости.



Рисунок 12 – Ось значимости по шкале «Сотрудничество» (преподаватели)

Полученное эмпирическое значение Тэмп зафиксировано в значимой зоне. Поэтому полученные в эксперименте изменения являются статистически значимыми. Принимается гипотеза H1.

Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к тому, что стратегия сотрудничества у педагогов достоверно увеличилась.

Подробные описания результатов математической обработки данных для стратегий компромисс, избегание, приспособление представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

При сопоставлении показателей стратегии компромисса были сформулированы гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса не превышает интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса превышает интенсивности сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили результат: $T_{эмп} = 4$ (подробный расчет и описание приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.6). Определяем, что полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ зафиксировано в значимой зоне (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, пункте 4.6). Поэтому полученные в эксперименте изменения являются статистически значимыми. Принимается гипотеза H1.

Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к тому, что стратегия компромисса у педагогов достоверно увеличилась.

При сопоставлении показателей стратегии избегания были сформулированы гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии избегания.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения избегания.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили результат: $T_{эмп} = 4,5$ (подробный расчет и описание приводится в

ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.7). Определяем, что полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, пункт 4.7). Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза Н1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии избегание у педагогов.

При сопоставлении показателей стратегии приспособления были сформулированы гипотезы.

Н0: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

Н1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили результат: Тэмп = 3,5 (подробный расчет и описание приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.8). Определяем, что полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости (ПРИЛОЖЕНИЕ 4, пункт 4.8). Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза Н1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии приспособления у педагогов.

Таким образом, по всем стратегиям поведения в конфликте были получены статистически значимые результаты.

Гипотеза нашего исследования подтверждена: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения оказалось

эффективным, чему способствовало разработка модели и реализация программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды, а именно для обучающихся и педагогов.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику. Рекомендации по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа

Деятельность по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды, а именно педагогов и обучающихся колледжа, требует системности, для внедрения результатов нашего исследования в практику, составлена технологическая карта (подробное описание в ПРИЛОЖЕНИИ 5).

Технологическая карта – это документ, в котором подробно представлен процесс разработки и внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Технологическая карта дает исследователю возможность более детально продумать исследование уже на стадии его подготовки, оценить рациональность и потенциал выбранных методов и методик исследования. Технологическая карта позволит реализовать планируемые результаты исследования; планировать деятельность на всех этапах исследования; выполнять промежуточный контроль достижений.

В рамках нашего исследования технологическая карта внедрения результатов исследования в практику предусматривает аналогичные этапы как для программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогов, так и для программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения обучающихся, которых при описании программы внедрения мы обозначим как «субъекты образовательной среды колледжа».

Процесс внедрения результатов исследования в практику реализуется в семь последовательных этапов.

Первый этап: «Целеполагание внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды».

Второй этап: «Формирование положительной психологической обстановки на внедрение программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа» [37].

Третий этап: «Изучение предмета внедрения – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа».

Четвертый этап: «Опережающее освоение предмета внедрения – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа».

Пятый этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды».

Шестой этап: «Совершенствование работы над предметом внедрения – формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа».

Седьмой этап: «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа».

Все этапы логически связаны между собой, каждый последующий этап базируется на предыдущем и является основанием (базой) для следующего. Последовательная реализация всех этапов дает возможность прогнозировать результативность от внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа.

На основе результатов проведенного нами эмпирического исследования возможно сформировать практические рекомендации для преподавателей, обучающихся и их родителей, которые целесообразно использовать при формировании конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа.

Соблюдение данных рекомендаций субъектам образовательной среды колледжа необходимо поскольку в результате неумелого разрешения им проблемных ситуаций часто возникают конфликты отношений, которые могут носить длительный характер. Эти конфликты постепенно приобретают личностный смысл, порождают неприязнь обучающихся к педагогу и могут затруднять налаживание отношений и между обучающимися.

Субъектам образовательной среды колледжа, сталкиваясь с их конфликтами, необходимо понимать следующее:

- поведение в конфликте педагогов и обучающихся обусловлено разным социальным статусом в образовательной среде;

- различие в имеющемся жизненном опыте у педагогов и обучающихся создает отличия в степени понимания ответственности за поведение в конфликтной ситуации; в осмыслении событий и причин их возникновения, педагог не всегда может понять уровень переживаний обучающегося, а обучающийся не может в ряде случаев справиться с возникающими отрицательными эмоциями и управлять ими;

- важно проявлять толерантность к разным взглядам не навязывать друг другу собственные убеждения и взгляды на жизнь. Стремление переубедить, заставить признать неправоту другую сторону конфликта как раз может стать почвой для его развития;

- конфликт носит воспитательный характер в случае участия в нем педагогического работника, т.е. становится для обучающихся ситуацией приобретения социального опыта;

– необходимо ограничивать круг лиц, включенных в конфликт, не делать конфликт достоянием общественности, вовлекать в него посторонних;

– профессиональный статус педагога в конфликте с обучающимися налагает на него ответственность быть инициатором его разрешения и в приоритет ставить интересы обучающегося как формирующейся и зависящей от него личности [55];

– именно педагог несет ответственность за объективно правильное решение по выходу из конфликтных ситуаций, поскольку профессиональная образовательная организация выступает для обучающихся доступной моделью взаимоотношений в обществе, благодаря которой они должны освоить приемлемые в конкретном социуме нормы отношений между людьми. Именно от педагогов во многом зависит данный процесс, от того, насколько адекватно они могут реагировать на конфликтный вызов (на разных этапах протекания конфликта), объективно оценивают возрастные и индивидуальные особенности каждого участника конфликтной ситуации, верно выстраивают педагогические действия по отношению к ним.

Отметим так же, что результаты деятельности педагога и обучающегося взаимообусловлены, поэтому в процессе конструктивного взаимодействия, в том числе в конфликтной ситуации, совершенствуется каждая сторона. Изменяя себя, каждый приобретает знания, умения, навыки, формирует личностные качества, развивает способности, удовлетворяет и обогащает свои потребности, реализует цели и мотивы, совершенствует себя [42, с.19].

При разработке рекомендаций по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа, мы учитывали то факт, что они должны быть направлены на ценностно-смысловую, эмоциональную, коммуникативную сферы

личности, и оказывать влияние на их способность решать проблемы и преодолевать противоречия конструктивными способами.

В целом, подготовленные для педагогов колледжа рекомендации, ориентированы на преодоление деструктивных форм поведения в конфликтной ситуации, таких как авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, агрессивность, сверхконтроль обучающихся, профессиональная агрессия, социальное лицемерие. Педагогам необходимо, в первую очередь, научиться не создавать самим конфликтные ситуации при взаимодействии с обучающимися.

В этой связи мы подготовили ряд рекомендаций для педагогических работников по управлению конфликтными ситуациями с обучающимися:

1. Ни при каких обстоятельствах не унижайте личного достоинства обучающихся, тщательно подбирайте слова, чтобы сохранить отношения с ними.

2. Управляйте прежде всего своими эмоциями, контролируйте их, дайте возможность, шанс обучающимся, чтобы они могли выразить свое мнение, обнажить эмоции.

3. Не давайте на агрессию ответной агрессивной реакции, чтобы не принизить достоинство педагога.

4. При обсуждении конкретного поступка обучающихся не следует переходить на личность. Высказывания должны быть только о том, что увидели в его поведении. Оценка определенным действиям обучающихся должна носить не абстрактный, а конкретный характер.

5. Умейте выслушать обучающегося. Общение с ним должно носить успокаивающий характер. Не давите на обучающегося, главная задача, чтобы он понял, что он сделал не так и как это повлияло на ситуацию, как воспринимают его поступок окружающие его люди (взрослые и сверстники).

6. Стремитесь как можно быстрее уладить возникшие или обострившиеся разногласия, это поможет избежать серьезных столкновений, ухудшения психологического климата студенческом коллективе, выбивающим образовательный процесс из нормального режима работы [40, с. 1697].

7. Обеспечьте возможность обучающемуся занять оптимальное место в учебной группе, коллективе (через поручения, поощрение успехов, поиск и развитие умений и способностей, привлечение к общественным мероприятиям и др.).

8. Обращение к административным мерам разрешения конфликтных ситуаций должно носить единичный характер, старайтесь не привлекать в качестве помощников представителей администрации колледжа или органов власти [55].

9. Учитывайте, в какое время, в каком месте и в какой форме, Вы пытаетесь донести до обучающегося информацию, чтобы не нанести еще больший вред и самой ситуации, и психике обучающегося, усугубить его намерения.

Личность педагога оказывает значительное воздействие на конфликтное поведение обучающихся колледжа. Его личный стиль общения, профессиональная культура, нацеленность на сотрудничество обеспечивают более бесконфликтные, позитивные взаимоотношения обучающихся между собой. Педагоги обязаны включаться в конфликтные ситуации с участием обучающихся, управлять ими, корректировать и контролировать их развитие, брать на себя инициативу их конструктивного разрешения. Педагогу немаловажно уметь устанавливать собственную конструктивную позицию в конфликте, чтобы находить оптимальный выход из противоречивой ситуации.

Помимо вышесказанного, следует включать обучающихся в социально-активную деятельность, что в значительной степени будет способствовать формированию их познавательной заинтересованности,

создаст условия для развития нравственных свойств, целеустремленности, обязанности и ответственности. Организовывать внеурочные мероприятия, направленные на развитие общения обучающихся между собой, проводить тренинги, которые бы учили обучающихся конструктивно сосуществовать в обществе, вести диалог, общаться выступать на публике. При чем отметим, что проблема общения все чаще и чаще возникает у молодых людей раннего юношеского возраста в современном мире, где общение переходит в он-лайн среду, а в случае живого общения у молодых людей часто возникают недопонимания, недомолвки и соответственно конфликты на этой почве.

Рекомендации обучающимся

Для того, чтобы обучающийся колледжа умел находить оптимальные способы разрешения конфликтных ситуаций и понимал и принимал конфликт как необходимую и естественную составляющую жизни, как возможность саморазвиваться, двигаться вперед, улучшать межличностные отношения, важно соблюдать следующие рекомендации:

1. Для сглаживания момента возникновения конфликтной ситуации пользуйся «Я-высказываниями» («ТЫ-высказывания» только форсируют развитие конфликта, вызывают излишнее напряжение и агрессию сторон). Применяя технику «Я-высказывания» регулируй собственное поведение, развивай навыки самоконтроля эмоций, учись слушать и слышать собеседников, проявляй заинтересованность и уважение к ним;

2. Заявляй о своей позиции в проблемной ситуации, отстаивай свою точку зрения, выражай открыто свои эмоции, проявляй активность, уверенность, не уходи от конфликтной ситуации. Старайся направить фокус внимания на положительные стороны конфликта [55]. Проявляй доброжелательность, терпение, открытость к другим людям, настраивайся на конструктивные переговоры.

3. Старайся принимать ситуацию такой, какая она есть, объективно мысли, прояви выдержку, терпение, следуй принципам, но не стремись к доминированию.

4. Найди возможность для реализации в творчестве, занятиях спортом, хобби.

5. Справляйся со своими страхами и внутренним раздором, повышай самооценку в процессе переговоров.

6. Учись сохранять самообладание и выдержку. Важно сосредоточиться на сути разговора, а не на эмоциях собеседника. Говори спокойно, конкретно, без лишней эмоциональности. Для совладания с эмоциями и быстрого перехода в спокойное состояние можно выполнить аутотренинговое упражнение. После того как эмоции угаснут, появится возможность объективно оценить конфликтную ситуацию и найти оптимальный выход из нее.

7. Будь вежливым, любезным, доброжелательным. Проявляй открыто свои позитивные чувства. Старайся создавать вокруг себя ситуации доверия, взаимного принятия и сотрудничества.

8. Анализируй только факты, отдели их от своих чувств и внешних оценок. Старайся не переходить на личности и обобщающие обвинения, используя при этом слова «никогда», «всегда», «вечно».

9. Если конфликты для тебя разрушительны и неприемлемы, то не скрывай свою потребность примирять конфликтующие стороны и сглаживать проблемные ситуации. Выполняй с достоинством роль миротворца. Когда можешь помочь другим – действуй, прояви решительность, смелость, не стесняйся и не раздумывай. Помогай. В другой раз окажут помощь тебе [55].

10. В любых обстоятельствах сохраняй самообладание. На любое грубое, унижительное, деструктивное замечание реагируй спокойно, прояви сдержанность, исключительно вежливо обозначь свое требование не оскорблять твое человеческое достоинство, тихим голосом, размеренно

скажи, что такое поведение ты воспринимаешь как психическое насилие и нарушение твоих прав. Сосредоточься на предмете, сути разговора, а не на эмоциях. Речь должна быть как можно спокойней, говори по сути дела, без лишней эмоциональности.

11. Старайся избегать в общении повелительного тона, высказываний в виде приказов, указаний, команд. Не поучай, не злоупотребляй своей информированностью, не занимайся нравоучениями и критикой, стремись быть доброжелательным и терпеливым, открытым и нацеленным на конструктивные переговоры [55].

Заниматься формированием конструктивных стратегий конфликтного поведения важно и родителям обучающихся, так как семья является основой существования в жизни каждого человека и именно из семьи обучающиеся получают навыки поведения в разных жизненных ситуациях.

Родителям, чтобы помочь своему ребенку сформировать конструктивные стратегии конфликтного поведения важно понимать следующее:

1. Модель поведения в конфликтной ситуации обучающиеся колледжа перенимают в том числе и от родителей, поэтому здесь важен положительный пример. Молодые люди претендуют на абсолютно равные с родителями отношения и права, и их поведение зависит от поведения взрослого.

2. Спокойно реагируйте на небольшие конфликты и агрессию своего ребенка. Воспринимайте возникающие конфликты особенно беспочвенные как нормальное явление.

3. Вступая в общение со своим ребенком, исходите из его интересов, действуйте ради его него и для него. Диалог, как способ общения, сильное оказывает на молодых людей сильное воспитательное воздействие, при условии обеспечения равенства позиций взрослого и ребенка.

4. Установите со своим ребенком обратную связь, сделайте так, чтобы он доверял Вам и рассказывал все то, что его беспокоит, чтобы за советом о том, как поступить в проблемной жизненной ситуации, он шел не к сверстникам, а к Вам, и чтобы именно Вы подсказали ему модель поведения в противоречивой ситуации.

5. Проявляйте больше своих чувств. Важно, чтобы ваш ребенок не только вас понимал, но и принимал, стал вашим единомышленником.

6. При высказывании собственного мнения не затрагивайте его личность, говорите о его поступках и поведении. Ни в коем случае не стоит обсуждать поведение ребенка с кем бы то ни было посторонним в его присутствии.

7. Откажитесь от напрасной критики своего ребенка. Ни в коем случае не критикуйте его внешность, стиль одежды. Важно видеть в своем ребенке не только отрицательные качества, но и его достоинства.

8. Вы должны уважать мнение своего ребенка, особенно в выборе того, что касается его самого (в выборе одежды, обуви, еды и др.).

9. Держите свое слово, выполняйте обещанное. Будьте последовательны в своих действиях и поступках относительно детей. Нельзя сначала запрещать/разрешать что-либо, а потом после возникновения конфликта менять свое решение. Иначе он будет использовать конфликт как способ манипуляции Вами в своих целях.

10. Разбирайтесь в причинах конфликта, обсудите их со своим ребенком, а также возможные пути выхода из него.

11. Работайте над собой. Исключите из своей речи окрики, резкие интонации, избавьтесь от оскорблений. В семье должен быть положительный психологический климат для воспитания ребенка.

12. Признайтесь самому себе, что Ваш ребенок вырос и Вы не можете больше им управлять, как это было тогда, когда ему было 2-3 года

Всегда важно помнить, что конфликт часто раскрывает негативные черты характера самих родителей (жесткость, эмоциональная

несдержанность, грубость, черствость, обидчивость, злопамятность, напористость, быстрота в принятии решений, нетерпеливость в ожидании изменений в поведении). Как правило конфликтное поведение ребенка – это повод для того, чтобы поразмыслить над своим поведением.

Таким образом, для получения эффективного результата формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения необходимо обеспечить внедрение результатов исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа на основе разработанной технологической карты, которая содержит семь этапов. Все этапы логически связаны между собой, каждый последующий этап базируется на предыдущем и является основанием (базой) для следующего. Последовательная реализация всех этапов дает возможность прогнозировать результативность от внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа.

Не менее важно объединять усилия всем субъектам образовательной среды колледжа: педагогам, обучающимся и их родителей. Исходя из этого нами были разработаны психолого-педагогические рекомендации для каждой обозначенной группы субъектов.

Выводы по 3 главе

На основе анализа результатов эмпирического исследования нами были разработаны программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа. Целевые группы программ: педагоги, преподающие дисциплины общеобразовательного цикла (14 человек) и обучающихся 1 курса колледжа (50 человек).

Реализация программы осуществляется через групповые занятия, которые включают в себя три обязательные части: вводную, основную и завершающую (включая рефлексию).

Структура программ включает в себя 9 групповых занятий по 1,5 часа каждое. На занятиях нами использованы такие формы и методы работы как игры, практические упражнения, беседа, дискуссия, интервью, элементы тренинга.

По окончании реализации программы нами была проведена повторная диагностика субъектов образовательной среды колледжа. На основе результатов диагностики по методикам: методика оценки способов реагирования в конфликте К. Томаса, методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева; методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова, – сделан вывод о снижении уровня конфликтности как у обучающихся, так и у педагогов, прошедших предложенную программу. Уменьшилось число субъектов образовательной среды, использующих в конфликтной ситуации стратегию «соперничество», хотя у обучающихся она все равно осталась преобладающей, но при этом увеличилось число тех субъектов, кто использует стратегии «сотрудничество», «компромисс».

Для выявления статистической значимости использован Т-критерий Вилкоксона. По всем стратегиям поведения в конфликте как у обучающихся, так и у преподавателей были получены статистически значимые результаты.

Таким образом, на основе результатов повторной диагностики можно утверждать, что гипотеза нашего исследования подтверждена: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды возможно, если разработать, внедрить модель и программу формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив и проанализировав достаточное количество психолого-педагогических материалов, трудов по проблеме нашего исследования, нами были изучены феномены конфликта и конфликтного поведения, определено понятие стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Как показал анализ источников при всем разнообразии трактовок понятия «конфликт», в них возможно выделить ряд инвариантных характеристик, определяющих его суть: наличие трудноразрешимых противоречий, столкновение противоположных интересов сторон, отсутствие у них общих интересов и мотивов взаимодействия, взаимопонимания. Исследователи выделяют такие наиболее приемлемые стратегии поведения в конфликтах как избегание, приспособление, соперничество, компромисс и сотрудничество. В контексте нашего исследования в качестве неконструктивных стратегий конфликтного поведения были приняты стратегии соперничество, избегание и приспособление. Компромисс и сотрудничество отнесены к конструктивным стратегиям, которые в дальнейшей работе необходимо сформировать у таких субъектов образовательной среды колледжа как педагоги и обучающиеся.

Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения – целенаправленный процесс развития социально-значимых умений и навыков для эффективного взаимодействия в социуме. Наше исследование стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа состояло из трех этапов:

Первый этап – поисково-подготовительный: определены проблемы исследования; изучено состояние проблемы в теории и практике; осуществлен анализ литературы по теории вопроса; разработан план экспериментально-опытной работы, определено содержание и методики исследования. Сформулирована рабочая гипотеза, цели и задачи исследования. Подобраны методы и методики исследования.

Второй этап – опытно-экспериментальный: проведена первичная диагностика конфликтных субъектов образовательной среды колледжа, обработка данных и их анализ; разработаны рекомендации по формированию конструктивных стратегий.

Третий этап – контрольно-обобщающий: диагностика конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа (обучающихся первого курса и педагогических работников, преподающих учебные дисциплины на первом курсе). Выполнен анализ результатов исследования, сформулированы выводы, проверена гипотеза исследования.

В опытно-экспериментальном исследовании нами был использован комплекс методов и методик: 1. Теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, синтез, классификация, целеполагание, моделирование. 2. Эмпирические: констатирующий, формирующий эксперименты, тестирование по методикам «Стиль поведения в конфликте» (тест К. Томаса-Килмана), «Личная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев), «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов).

Обобщенные результаты диагностики по методике К. Томаса-Н. Килмана показали, что в коллективе обучающихся у 52% (26 человек) преобладает стратегия поведения в конфликте – соперничество, 10% (5 человек) стараются прибегнуть к компромиссу, стратегией сотрудничества владеют 8% (4 человека), стратегию приспособления считают для себя эффективной 18% (9 человек), избегают любую конфликтную ситуацию 12% (6 человек). Это говорит о том, что абсолютное большинство обучающихся 82% выбирают неконструктивные стратегии поведения в конфликтных ситуациях, делают выбор в пользу противоборства, либо молодые люди не стремятся отстаивать свои интересы, просто приспособившись к ситуации или делают все, чтобы отложить конфликт и принять решения потом.

Результаты тестирования обучающихся по методике «Личная агрессивность и конфликтность» (авторы Е.П. Ильин, П.А. Ковалев) показывают, что для обучающихся характерен высокий уровень как позитивной, так и негативной агрессивности, обобщенный показатель конфликтности так же на высоком уровне.

Исследование по методике «Самооценка конфликтности» (автор С. Емельянов), выявило высокий уровень конфликтности у 24% обучающихся, 42% исследуемых имеют выраженный уровень конфликтности, 18% обучающихся – слабый уровень выраженности конфликтов и у 15% обучающихся выявлен невыраженный уровень конфликтности.

Интерпретация результатов диагностики по методике К. Томаса – Н. Килманна показала, что педагоги колледжа отдают предпочтение конструктивным формам поведения в конфликте компромисс и сотрудничество (71,4%), соответственно 28,6% выбрали приспособление, избегание и соперничество. Высокий уровень конфликтности выявлен у одного педагога (7,2%), 50% педагогов имеют слабый уровень выраженности конфликтности, невыраженный уровень конфликтности определен у 21,4% педагогов, такой же показатель у выраженного уровня конфликтности.

Исследование преподавателей по методике «Самооценка конфликтности» (автор С. Емельянов) показало, что можно диагностировать средний уровень развития показателей и форм агрессии по всем шкалам (диапазон от 3, 8 баллов (шкала мстительность) до 6,4 баллов (шкала неуступчивость)). Средний уровень свидетельствует о том, что педагоги действительно ориентируются на компромисс, стремятся уйти от конфликта.

Для получения эффективного результата формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды, были разработаны программы, включающие в себя

по 9 групповых занятий (1,5 часа каждое). При проведении занятий были использованы такие формы и методы работы как игры, практические упражнения, беседа, дискуссия, интервью, элементы тренинга.

По окончании реализации программы нами была проведена повторная диагностика субъектов образовательной среды колледжа. На основе результатов диагностики по методикам: методика оценки способов реагирования в конфликте К. Томаса, методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева; методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова, – сделан вывод о снижении уровня конфликтности как у обучающихся, так и у педагогов, прошедших предложенную программу. Уменьшилось число субъектов образовательной среды, использующих в конфликтной ситуации стратегию «соперничество», хотя у обучающихся она все равно осталась преобладающей, но при этом увеличилось число тех субъектов, кто использует стратегии «сотрудничество», «компромисс».

Для выявления статистической значимости использован Т-критерий Вилкоксона. По всем стратегиям поведения в конфликте как у обучающихся, так и у преподавателей были получены статистически значимые результаты. Гипотеза нашего исследования подтверждена: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения оказалось результативным и эффективным, чему, на наш взгляд, способствовала разработка модели и реализация программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды, а именно для обучающихся и педагогов.

Таким образом, на основе результатов повторной диагностики можно утверждать, что гипотеза нашего исследования подтверждена: формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды возможно, если разработать модель, и внедрить программу формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аминов Н. А. Психодиагностика педагогических способностей. Протесты : методическое пособие / Н. А. Аминов, Н. А. Морозова, А. Л. Смятских. – Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2015. – 221 с. – ISSN: 1814-2052
2. Проблемные аспекты конфликтогенных зон в образовательной среде / Е. Ю. Анохина, Н. Л. Пряжникова, М. Г. Соколова // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 2. – С.172 – 176.
3. Анцупов А. Я. Конфликтология : учеб. пособие. Схемы и комментарии / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 304 с. – ISBN 948-5-496-00059-8
4. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – Москва : ЮНИТИ, 2020. – 560 с. – ISBN 978-5-4461-1423-8
5. Арнольдов А. И. Социальная педагогика и культурология : Содружество наук / А. И. Арнольдов. – Москва : Изд-во АСОПиР РФ, 2015. – 280 с. – ISBN 978-5-388-00652-3
6. Багаева В. В. Стратегии поведения в конфликте / В. В. Багаева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2015. – № 1 (20). – С. 91 – 92.
7. Белкин А. С. Педагогическая конфликтология / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонкова. – Екатеринбург, 2016. – 85 с.
8. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды / Л. И. Божович, под редакцией Д. И. Фельдштейна. – Издание 2-е, стереотипное. – Москва. – Воронеж, 1997. – ISBN 5-89395-048-6
9. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с. – ISBN 978-5-17-055693-9 (АСТ).

10. Большой энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. – Москва : Советская энциклопедия ; Санкт-Петербург : Фонд «Ленингр. галерея», 2002. – 640 с. – ISBN 5-85270-015-0
11. Бородин Ф. М. Внимание. Конфликт! Общество и личность / Ф. М. Бородин, Н. М. Коряк. – Москва: Книга по требованию, 2013. – 190 с. – ISBN 978-5-458-37822-2
12. Вайзер Г. А. Смысл жизни и двойной кризис в жизни человека / Г.А. Вайзер // Психологический журнал. – 1998. – № 5 – С. 58 – 71.
13. Васильев Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов : учеб. пособие / Н. Н. Васильев. – СПб. : Речь, 2016. – 174 с. – ISBN 5-9268-0104-4
14. Вачков И. В. Психология тренинговой работы. Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы : учебн. пособие для тренингов / И. В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 414 с. – ISBN 5-699-19699-4
15. Волков Б. С. Методология и методы психологического исследования : учебно-методическое пособие / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, А. В. Губанов. – Москва : Норма, 2015. – 380 с. – ISBN 5-8291-0725-2
16. Володина С. А. Приоритетные стратегии поведения в конфликте студентов педагогического вуза / С. А. Володина // Преподаватель XXI век. – 2014. – № 1-1. – С. 186-190.
17. Ворожейкин И. Е. Конфликтология / И. Е. Ворожейкин. – Москва : Инфра-М, 2004. – 240 с. – ISBN 5-16-000964-7
18. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – Москва : АСТ, 2005. – 670 с. – ISBN 5-17-027239-1
19. Высоков И. Е. Математические методы в психологии : учебник и практикум для академического бакалавриата / И. Е. Высоков. – Москва : Юрайт, 2019. – 431 с. – ISBN 978-5-534-11806-3
20. Герцог Г. А. Основы научного исследования: методология, методика, практика : учеб. пособие / Г. А. Герцог. – Челябинск : Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – 208 с.

21. Главатских М. М. Взаимосвязь образа конфликтной ситуации с поведением в конфликте : автореферат дисс. ... канд. псих. наук / Марианна Михайловна Главатских. – Ярославль : Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 2003. – 36 с.
22. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд. – Питер: Спб, 2008. – 544с. – ISBN 978-5-91180-895-2
23. Гур А. В. Стратегии поведения подростков в конфликтах / А. В. Гур // Аллея науки. – 2017. – № 16 – С. 210 – 213.
24. Демчук А. Л. Особенности принятия решений в конфликтных ситуациях / А. Л. Демчук // Электронное научное издание Альманах Пространство и Время – Т. 9. – Вып. 2. –2015. – С.1-14
25. Долгова В. И. Инновационные технологии деятельности педагога-психолога / В. И. Долгова, О. А. Шумакова. – Москва : КДУ, 2010. – 95 с. – ISBN 978-5-98227-713-8
26. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – Санкт-Петербург : Паритет, 2009. – 420 с. – ISBN 978-5-388-00684-4
27. Еникеев М. И. Психологический энциклопедический словарь / М.И. Еникеев. – Москва : Проспект, 2006. – 558 с. – ISBN 5-482-00456-2
28. Ермолаев-Томин О. Ю. Математические методы в психологии : учебник для академического бакалавриата / О. Ю. Ермолаев-Томин. – Москва : Юрайт, 2017. – 511 с. – ISBN 978-5-534-03201-7
29. Еськова А. К. Причины возникновения и способы разрешения конфликта / А. К. Еськова, Л. Н. Уварова // Аллея науки. – 2018. – Т. 5. – № 11 (27). – С. 424 – 427
30. Жог В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / Под ред. В. И. Жога / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. – М. : МПГУ, 2013. – 160 с. – ISBN 978-5-94845-272-2
31. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб.

заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – Москва : Издательский центр «Академия». – 2012. – 206 с. – ISBN 978-5-7695-8735-1

32. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2011. – 508 с. – ISBN 978-5-459-00574-5

33. Каширская И. К. Представления подростков о конфликте и способах поведения в конфликтной ситуации / И. К. Каширская, И. Слободская // Профессиональные представления. – 2015. – № 1 (7). – С. 77–83

34. Ковач К. Медиация: краткий курс : учебник / К. Ковач. – Москва : Инфотропик Медиа, 2013. – 316 с. – ISBN 978-5-9998-0158-6

35. Козер Л. Функции социального конфликта / Л. Козер; пер. с англ. О. Назаровой. – Москва : Идея-пресс, 2000. – 205 с. – ISBN 5-7333-0015-9

36. Кравченко А. И. Родителям о подростках, и подросткам о родителях / А. И. Кравченко. – Москва: Русское слово – учебная книга, 2002. – 178 с.

37. Кузнецова Л. Э. Социально-психологические факторы формирования преобладающих стратегий поведения в конфликте : / Л. Э. Кузнецова, А. А. Любченко // В сборнике: Молодой ученый № 10. – 2017. – С. 372–374.

38. Кулаичев А. П. Методы и средства комплексного анализа данных : учебное пособие / А. П. Кулаичев. – Москва: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 484 с. – ISBN 978-5-16-012834-4

39. Кулагина И. Ю. Возрастная психология : учеб. пособие / И. Ю. Кулагина, В. Н. Коллюцкий. – Москва : Сфера, 2013. – 463 с. – ISBN 978-5-8291-1481-7

40. Лукманова З. Г. Проблема формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения специалистов системы образования / З. Г. Лукманова. // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2016. – № Т11. – С. 1696–1700.

41. Макс О. Н. Стратегии поведения в конфликтной ситуации / О. Н. Макс // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2012. – № 6. – С. 72 – 77.

42. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя : учеб. пособие / Л. М. Митина. – Москва : Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с. – ISBN 5-7695-1666-6

43. Моница, Г. Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) : учебн. пособие для тренинга / Г. Б. Моница, Е. К. Лютова-Робертс. – СПб. : Речь, 2006. – 224 с. – ISBN 5-9268-0366-7

44. Омарова М. К. Самосознание личности и выбор стратегии поведения в конфликтной ситуации / М. К. Омарова // Вестник Дагестанского государственного университета. – Серия 2 : Гуманитарные науки. – 2009. – № 4. – С. 118 – 123.

45. Реан А.А. Психология личности [Текст] / А. А. Реан. – СПб.: Питер, 2013. – 288 с. – ISBN 978-5-496-02369-6

46. Русанова Е. В. К вопросу о методах обучения педагогов конструктивным стратегиям преодоления конфликтных ситуаций / Е. В. Русанова. // Сборник материалов IX Международной студенческой научно-практической конференции: в 2 томах. – 2016. – С. 194-196.

47. Салавутина Л. Р. Возрастная психология : учебно-методическое пособие / Л. Р. Салавутина. – Челябинск : Южно-Уральский центр РАО, 2019. – 143 с. – ISBN 978-5-6042490-7-9

48. Семченко М. С. Психологические аспекты проблемы стратегии поведения в конфликте по отношению к представителю противоположного пола / М. С. Семченко // Ученые записки Орловского государственного университета. – Серия : Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – Т. 2. – № 40. – С. 319 – 322.

49. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург: Речь, 2000. – 349 с. – ISBN 5-9268-0010-2.

50. Семенюк Л. М. Психологические особенности агрессивного поведения подростков и условия его коррекции / Л. М. Семенюк. – Москва : ИНФРА-М 2003. – 245 с. – ISBN: 5-89349-113-0

51. Слепцова Ю. А. Причины возникновения конфликтов / Ю. А. Слепцова // Инновационная наука. – 2015. – Т. 2. – № 6 (6). – С. 261-264.

52. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология человека : Введение в психологию субъективности : учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.

53. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998. – ISBN 985-433-167-9

54. Солодников В. В. Объект исследования – средний возраст человека / В. В. Солодников, И. В. Солодникова // Мониторинг общественного мнения. – 2009. – № 1 (89). – С. 166 – 185.

55. Степанова Н. В. Особенности адаптивного поведения в межличностных конфликтах / Н. В. Степанова // Концепт. – 2016. – № 9. – С. 1–6.

56. Суворова А. В. Психология конфликта: учебное пособие / А. В. Суворова, С. В. Нищитенко. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. – 105 с. – ISBN 2227-8397

57. Тесты на конфликтность // Образовательная социальная сеть nsportal.ru : сайт. – 2020. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/psikhologiya/library/2020/04/16/testy-na-konfliktnost> (дата обращения 15.11.2021)

58. Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Хасан. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 204 с. – ISBN 978-5-534-06474-2

59. Цветков В. Л. Психология конфликта. От теории к практике: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности

«Юриспруденция» / В. Л. Цветков. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 183 с. – ISBN 978-5-238-02360-1

60. Цыренов В. Ц. Агрессивное поведение молодежи как социально-педагогическая проблема / В. Ц. Цыренов // Вестник Бурятского государственного университета. – 2015. – № 1. – С. 49–56.

61. Шакирова Д. М. Структура конфликта как негативного коммуникационного процесса в образовательном пространстве / Д. М. Шакирова // Коммуникология. – 2017. – Т. 5, № 3. – С. 47–53.

62. Шелехова Л. В. Математические методы в психологии и педагогике: в схемах и таблицах : учебное пособие / Л. В. Шелехова. – Санкт-Петербург: Лань, 2015. – 224 с. 3– ISBN 978-5-8114-1722-3

63. Шестакова Е. Г. Агрессивное поведение и агрессивность личности / Е. Г. Шестакова, Л. Я. Дорфман // Образование и наука. – 2018. – № 7. – С 51–65.

64. Шипилина Л. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учебное пособие для аспирантов и магистров по направлению «Педагогика» / Л. А. Шипилина. – Москва: Флинта, 2015. – 208 с. – ISBN 978-5-8268-2154-1

65. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. – Москва : Педагогика, 1989. – 560 с. – ISBN 5-7155-0035-4

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Психодиагностический инструментарий исследования конструктивных стратегий конфликтного поведения для субъектов образовательной среды колледжа

1.1. Методика К. Томаса-Килмана «Стиль поведения в конфликте»

Опросник «Стиль поведения в конфликте» разработан К. Томасом и предназначен для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации. Методика может использоваться в качестве ориентировочной для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей личности, стиля межличностного взаимодействия.

Тест можно использовать при групповых обследованиях (и тогда стимульный материал зачитывается вслух) и индивидуально (в этом случае необходимо сделать 30 пар карточек с написанными на них высказываниями, а затем предложить испытуемому выбрать из каждой пары одну карточку, ту, которая кажется ему ближе к истине применительно к его поведению). Затраты времени — не более 15-20 мин.

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делает акцент на следующих аспектах: исследование формы поведения в конфликтных ситуациях, характерных для людей; какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение. Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях автор применяет 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. 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 ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше. 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: В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

- 1.

- А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
- Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
- 2.
- А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
- Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
- 3.
- А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- Б. Я стараюсь успокоить другого и 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 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 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 занимать позицию, которая может вызвать споры.
- Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
- 13.
- А. Я предлагаю среднюю позицию.
- Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
- 14.
- А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
- Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
- 15.

- А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
- Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
- 16.
- А. Я стараюсь не задеть 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 стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
- 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. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
- Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
- 24.
- А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
- Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
- 25.
- А. Я пытаюсь доказать 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. Я избегаю позиции, 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 стараюсь найти поддержку у другого.
- 29.
- А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

30.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Обработка результатов.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл.

Ключ

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

Интерпретация результатов.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов.

Соперничество: наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

- Приспособление: означает, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого.
- Компромисс: компромисс как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок.
- Уклонение (избегание): для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей
- Сотрудничество: когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

1.2 Методика «Личная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина, П.А. Ковалева

Цель. Методика предназначена для выявления в качестве личностной характеристики склонности субъекта к конфликтности и агрессивности.

Шкалы: вспыльчивость, наступательность, обидчивость, неуступчивость, компромиссность, мстительность, нетерпимость к мнению других, подозрительность; позитивная агрессивность, негативная агрессивность, конфликтность.

Возраст: взрослым.

Инструкция к тесту Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («Да»), при несогласии — знак «-» («Нет»).

Тестовый материал

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение — лучшая защита, правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
23. Если я все обдумал, то я не нуждаюсь в советах других.

- 24.С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
- 25.Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.
- 26.Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
- 27.Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
- 28.Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
- 29.В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
- 30.Я уважаю людей, которые не помнят зла.
- 31.Утверждение: «Ум — хорошо, а два — лучше» — справедливо.
- 32.Утверждение: «Не обманешь — не проживешь» тоже справедливо.
- 33.У меня никогда не бывает вспышек гнева.
- 34.Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
- 35.Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
- 36.Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
- 37.Я стараюсь избегать обострения отношений.
- 38.Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
- 39.Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
- 40.Я осуждаю недоверчивых людей.
- 41.Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
- 42.Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
- 43.Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
- 44.Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса.
- 45.Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
- 46.Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
- 47.Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
- 48.Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
- 49.В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
- 50.Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю раскрыть.
- 51.Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
- 52.Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
- 53.В решении любой проблемы я предпочитаю золотую середину.
- 54.У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
- 55.Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
- 56.Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
- 57.Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
- 58.Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
- 59.Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
- 60.Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
- 61.Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
- 62.Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
- 63.Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
- 64.Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
- 65.Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.

66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.

67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.

68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной — моя или чужая.

69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.

70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.

71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.

Ключ к тесту

Вспыльчивость: Ответы «Да» по позициям: 1, 9, 17, 65; Ответы «Нет» по позициям: 25, 33, 41, 49, 57, 73.

Напористость, наступательность: Ответы «Да» по позициям: 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74; Ответы «Нет» по позициям: 26, 34.

Обидчивость: Ответы «Да» по позициям: 3, 11, 19, 27, 35, 59; Ответы «Нет» по позициям: 43, 51, 67, 75.

Неуступчивость: Ответы «Да» по позициям: 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76; Ответы «Нет» по позициям: 44, 52, 68.

Бескомпромиссность: Ответы «Да» по позициям: 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53; Ответы «Нет» по позициям: 61, 69, 77.

Мстительность: Ответы «Да» по позициям: 6, 22, 38, 62, 70; Ответы «Нет» по позициям: 14, 30, 46, 54, 78.

Нетерпимость к мнению других: Ответы «Да» по позициям: 7, 23, 39, 55, 63; Ответы «Нет» по позициям: 15, 31, 47, 71, 79.

Подозрительность: Ответы «Да» по позициям: 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72; Ответы «Нет» по позициям: 16, 40, 80.

Сумма баллов по шкалам «наступательность (напористость)» и «неуступчивость» дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других» и «мстительность», дает показатель негативной агрессивности субъекта.

Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель конфликтности.

Обработка результатов теста. За каждый ответ «Да» или «Нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Высокий уровень – 10-7 баллов.

Средний уровень – 6-4 баллов.

Низкий уровень – 3-0 баллов.

Позитивная агрессивность:

Высокий уровень – 20-14 баллов.

Средний уровень – 13-8 баллов.

Низкий уровень – 7-0 баллов.

Негативная агрессивность:

Высокий уровень – 20-14 баллов.

Средний уровень – 13-8 баллов.

Низкий уровень – 7-0 баллов.

Конфликтность:

Высокий уровень – 40-28 баллов.

Средний уровень – 27-16 баллов.

Низкий уровень – 15-0 баллов.

1.3 Методика «Самооценка конфликтности» С. Емельянова

Инструкция. Оцените каждое утверждение левой и правой колонки. При этом отметьте кружочком, на сколько баллов в вас проявляется свойство, представленное в левой колонке. Оценка производится по 7-балльной шкале. 7 баллов означает, что оцениваемое свойство проявляется всегда. 1 балл указывает на то, что это свойство не проявляется вовсе.

1. Рветесь в бой	7 6 5 4 3 2 1	Уклоняетесь от спора
2. Свои выводы сопровождаете тоном, не терпящим возражений	7 6 5 4 3 2 1	Свои выводы сопровождаете извиняющим тоном
3. Считаете, что добьетесь своего, если будете рьяно возражать	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что если будете возражать, то не добьетесь своего
4. Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов	7 6 5 4 3 2 1	Сожалаете, если видите, что другие не принимают доводов
5. Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента	7 6 5 4 3 2 1	Рассуждаете о спорных проблемах в отсутствие оппонента
6. Не смущаетесь, если попадаете в напряженную обстановку	7 6 5 4 3 2 1	В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
7. Считаете, что в споре надо проявлять свой характер	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции
8. Не уступаете в спорах	7 6 5 4 3 2 1	Уступаете в спорах
9. Считаете, что люди легко выходят из конфликта	7 6 5 4 3 2 1	Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
10. Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя	7 6 5 4 3 2 1	10. Если взрываетесь, то вскоре ощущаете чувство вины

Оценка результатов

На каждой строке соедините отметки кружочками по баллам и постройте свой график. Отклонение от середины (4) влево означает склонность к конфликтности, а отклонение вправо будет указывать на склонность к избеганию конфликтов.

Подсчитайте общее количество отмеченных вами баллов.

70 баллов – очень высокая степень конфликтности;

60 баллов – высокая степень конфликтности;

50-15 баллов – средний уровень конфликтности (выраженная конфликтность);

11-15 – склонность избегать конфликтных ситуаций.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

Таблица 2.1 – Результаты исследования стратегий конфликтного поведения у обучающихся по методике К. Томаса

№ п/п	Стратегии поведения в конфликтных ситуациях					Преобладающая стратегия
	соперничество	сотрудничество	компромисс	избегание	приспособление	
1.	10	2	4	8	9	Соперничество
2.	5	7	8	8	9	Приспособление
3.	9	4	4	12	8	Избегание
4.	11	6	6	5	2	Соперничество
5.	9	4	2	7	8	Соперничество
6.	4	6	7	3	2	Сотрудничество
7.	9	4	7	4	7	Соперничество
8.	2	6	6	6	9	Приспособление
9.	5	7	8	5	6	Компромисс
10.	8	3	4	1	6	Соперничество
11.	10	7	7	9	8	Соперничество
12.	5	6	6	9	7	Избегание
13.	7	5	5	4	4	Соперничество
14.	7	2	6	6	4	Соперничество
15.	5	7	7	5	9	Приспособление
16.	8	7	7	4	6	Соперничество
17.	10	2	4	8	9	Соперничество
18.	5	7	8	8	9	Приспособление
19.	12	4	4	10	8	Соперничество
20.	6	6	11	5	2	Компромисс
21.	9	4	2	7	8	Соперничество
22.	6	7	4	2	13	Приспособление
23.	11	5	6	10	4	Соперничество
24.	9	7	7	5	5	Соперничество
25.	6	7	7	4	8	Приспособление
26.	10	2	4	8	9	Соперничество
27.	5	7	8	8	9	Приспособление
28.	10	4	4	12	8	Избегание
29.	11	6	6	5	2	Соперничество
30.	9	4	2	7	8	Соперничество
31.	4	6	7	3	2	Сотрудничество
32.	9	4	7	4	7	Соперничество
33.	2	6	6	6	9	Приспособление
34.	5	7	8	5	6	Компромисс

Продолжение таблицы 2.1

35.	8	3	4	1	6	Соперничество
36.	10	7	7	9	8	Соперничество
37.	5	6	6	9	7	Избегание
38.	7	5	5	4	4	Соперничество
39.	7	2	6	6	4	Соперничество
40.	3	6	9	7	7	Компромисс
41.	2	4	6	7	4	Избегание
42.	5	8	10	6	7	Компромисс
43.	3	8	7	4	7	Сотрудничество
44.	10	7	6	5	3	Соперничество
45.	5	8	7	5	6	Сотрудничество
46.	6	3	4	1	9	Приспособление
47.	10	7	7	9	8	Соперничество
48.	5	6	6	9	7	Избегание
49.	7	5	5	4	4	Соперничество
50.	8	6	7	4	4	Соперничество
Итого:	Соперничество – 52 % (26 человек) Сотрудничество – 8% (4 человека) Компромисс – 10% (5 человек) Избегание – 12% (6 человек) Приспособление – 18% (9 человек)					

Таблица 2.2 – Результаты исследования стратегий конфликтного поведения у педагогов колледжа по методике К. Томаса

№ п/п	Стратегии поведения в конфликтных ситуациях					Преобладающая стратегия
	соперничество	сотрудничество	компромисс	избегание	приспособление	
1.	7	7	9	5	5	Компромисс
2.	6	7	8	4	7	Компромисс
3.	10	2	4	8	9	Соперничество
4.	5	7	8	8	9	Приспособление
5.	4	4	10	12	8	Компромисс
6.	5	6	11	5	2	Компромисс
7.	2	4	9	7	8	Компромисс
8.	4	7	6	3	2	Сотрудничество
9.	7	4	9	4	7	Компромисс
10.	2	6	6	6	9	Приспособление
11.	5	7	8	5	6	Компромисс
12.	3	8	4	1	6	Сотрудничество
13.	7	7	10	9	8	Компромисс
14.	5	6	6	9	7	Избегание
Итого:	Соперничество – 7,2 % (1 человек) Сотрудничество – 14,3% (2 человека) Компромисс – 57,1% (8 человек) Избегание – 7,2% (1 человек) Приспособление – 14,3% (2 человека)					

Таблица 2.3 – Результаты исследования уровня конфликтности обучающихся по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» Е. П. Ильина и П. А. Ковалева

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	31	Высокий
2.	22	Средний
3.	28	Высокий
4.	30	Высокий
5.	37	Высокий
6.	18	Средний
7.	29	Высокий
8.	16	Средний
9.	21	Средний
10.	38	Высокий
11.	29	Высокий
12.	25	Средний
13.	31	Высокий
14.	35	Высокий
15.	18	Средний
16.	28	Высокий
17.	40	Высокий
18.	17	Средний
19.	33	Высокий
20.	19	Средний
21.	37	Высокий
22.	26	Средний
23.	32	Высокий
24.	35	Высокий
25.	27	Средний
26.	29	Высокий
27.	22	Средний
28.	15	Низкий
29.	39	Высокий
30.	30	Высокий
31.	24	Средний
32.	31	Высокий
33.	13	Средний
34.	19	Средний
35.	28	Высокий
36.	32	Высокий
37.	13	Низкий
38.	38	Высокий
39.	29	Высокий
40.	23	Средний
41.	15	Низкий
42.	19	Средний
43.	38	Высокий

Продолжение таблицы 2.3

44.	29	Высокий
45.	30	Высокий
46.	27	Средний
47.	31	Высокий
48.	36	Высокий
49.	28	Высокий
50.	37	Высокий
Итого	Высокий – 60% (30 человек) Средний – 35% (17 человек) Низкий – 15% (3 человека)	

Таблица 2.4 – Результаты исследования уровня конфликтности педагогов колледжа по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» Е. П. Ильина и П. А. Ковалева

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	27	Средний
2.	22	Средний
3.	28	Высокий
4.	14	Низкий
5.	17	Средний
6.	15	Низкий
7.	19	Средний
8.	16	Средний
9.	21	Средний
10.	12	Низкий
11.	22	Средний
12.	25	Средний
13.	26	Средний
14.	14	Низкий
Итого	Высокий – 7,2% (1 человек) Средний – 62,3% (9 человек) Низкий – 28,5 (4 человека)	

Таблица 2.5 – Результаты диагностики обучающихся по методике «Самооценка конфликтности» С. М. Емельянова

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	61	Очень высокий
2.	13	Невыраженный
3.	63	Очень высокий
4.	58	Высокий
5.	57	Высокий
6.	18	Средний
7.	69	Очень высокий

Продолжение таблицы 2.5

8.	14	Невыраженный
9.	51	Высокий
10.	68	Очень высокий
11.	69	Очень высокий
12.	25	Средний
13.	61	Высокий
14.	65	Высокий
15.	11	Невыраженный
16.	58	Высокий
17.	60	Высокий
18.	27	Средний
19.	63	Очень высокий
20.	15	Невыраженный
21.	57	Высокий
22.	46	Средний
23.	62	Очень высокий
24.	55	Высокий
25.	37	Средний
26.	59	Высокий
27.	32	Средний
28.	15	Невыраженный
29.	69	Очень высокий
30.	60	Высокий
31.	14	Невыраженный
32.	61	Очень высокий
33.	53	Высокий
34.	39	Средний
35.	58	Высокий
36.	52	Высокий
37.	13	Невыраженный
38.	68	Очень высокий
39.	59	Высокий
40.	53	Высокий
41.	15	Невыраженный
42.	39	Средний
43.	58	Высокий
44.	69	Очень высокий
45.	60	Высокий
46.	37	Средний
47.	51	Высокий
48.	66	Очень высокий
49.	38	Высокий
50.	37	Средний
Итого	очень высокая степень конфликтности – 24% (12 человек) высокая степень конфликтности – 42% (21 человек) средний уровень конфликтности – 18% (9 человек) невыраженный уровень конфликтности – 16% (8 человек)	

Таблица 2.6 – Результаты диагностики педагогов по методике «Самооценка конфликтности» С. М. Емельянова

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	61	Высокий
2.	12	Невыраженный
3.	46	Средний
4.	58	Высокий
5.	50	Средний
6.	13	Невыраженный
7.	36	Средний
8.	24	Средний
9.	51	Средний
10.	68	Очень высокий
11.	28	Средний
12.	15	Невыраженный
13.	47	Средний
14.	63	Высокий
Итого	очень высокая степень конфликтности – 7,2% (1 человек) высокая степень конфликтности – 21,4% (3 человека) средний уровень конфликтности – 50% (7 человек) невыраженный уровень конфликтности – 21,4% (3 человека)	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

3.1 Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения обучающихся колледжа

Занятие № 1 «Знакомство»

Цель: установить контакт с участниками, познакомить участников группы с правилами группового тренинга, создать доверительную, дружественную атмосферу в группе, положительный настрой на дальнейшую работу.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 90 мин.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи.

Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Законы тренинговой группы»

Цель: ознакомление участников тренинга с правилами работы в тренинговой группе.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 7 – 10 мин.

Ведущий. Для того чтобы нам было комфортно и удобно работать в этой группе, чтобы наша работа плодотворно существовала, необходимо всем придерживаться определенных законов. Давайте с ними познакомимся.

Законы тренинговой группы.

1. Закон «00». Все участники тренинга вовремя приходят к началу занятия и после перерывов, в заранее оговоренное время.

2. Закон микрофона. Говорит тот, у кого в руках «микрофон». Мы пускаем его по кругу во время проведения или анализа упражнения.

3. Закон активности гласит: «Вы имеете право не участвовать в каком-либо упражнении. Это не означает, что кто-то не может выполнить задание, это означает, что человек просто хочет понаблюдать со стороны. Заранее сообщите о своей желаниии группе. Но следует учесть: если из работы группы выбывает хотя бы один участник, это влияет на работу всей группы».

4. Закон «Я-высказывания». Этот закон требует излагать свою точку зрения только от первого лица: «Я считаю, я чувствую, я думаю, что...». Данное правило основано на том, что каждый участник не может наверняка знать мнения каждого участника группы, не может отвечать за всю группу, а поэтому, высказывания, начинающиеся с «Мы...», - недопустимы.

5. Закон тактичного и доброжелательного отношения ко всем участникам группы излагается в следующем виде: «У всех нас есть достоинства и недостатки. Во время тренинга необходимо терпимо относиться к чужим особенностям. Если вас что-то не устраивает, сообщите об этом ведущему тренинга в корректной форме, чтобы не обидеть и не задеть никого из участников».

6. Закон имени.

7. Закон вежливости. Рекомендуется всех участников называть желаемыми для них именами.

8. Закон «здесь и сейчас» означает, что все происходящее в настоящем времени и в данном месте, а также чувства, эмоции и отношения присутствующих следует рассматривать в рамках тренинга и не переносить на другие реалии вашей жизни. Этот закон дает возможность каждому участнику группы «прожить» и осмыслить значимость переживаний в данный момент, определить ценность каждого мгновения жизни.

9. Закон конфиденциальности. «Все, что происходит на этом тренинге, остается здесь, ни с кем из людей, не участвовавших в тренинге, не обсуждается». Закон позволяет участникам тренинга чувствовать себя безопасно, создает более комфортные условия для самораскрытия.

10. Закон предложения в участии только себя.

Итак, оговорив все формальности, начнем, наконец, наш тренинг.

Упражнение 2. «Имя и эпитет»

Цель: познакомиться с участниками, сконцентрировать внимание участников друг на друге. Раскрепощение участников, создание условий для их самовыражения и знакомства.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 10 минут.

Группа рассаживается по кругу. Первый участник называет свое имя и подбирает по отношению к себе какой-нибудь эпитет. Это слово должно начинаться с первой буквы имени и положительным

образом характеризовать человека, допуская даже преувеличение, например: «Красивая Анфиса, умный Дмитрий, сильный Андрей».

Следующий выступающий участник сначала повторяет имя и эпитет предыдущего, а затем добавляет собственное словосочетание. Третий участник повторяет предыдущие варианты и потом представляется сам.

Таким образом, все участники представляются друг другу, тренируя память и формируя к себе положительное отношение.

В конце упражнения членам группы необходимо обменяться впечатлениями, ответив на следующие вопросы:

- Какие эпитеты меня больше всего меня впечатлили?
- Какие имена мне было трудно запомнить?
- К кому я теперь испытываю интерес?

Упражнение 3. «Три факта»

Цель: самопрезентация участников, знакомство, снижение тревожности и повышение уровня безопасности.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 30 минут.

«Назовите свое имя и три факта о себе, причем один из них должен быть правдивым, а два других – ложные».

Каждый участник сообщает группе свое имя и три факта о себе. Один из них является реальным, а два других – вымышленными. Задача остальных участников – определить, какой именно из представленных фактов соответствует действительности (участникам предлагается поочередно проголосовать за истинность каждого из фактов). Потом участник, который представлялся, раскрывает истину: говорит, какой из приведенных фактов реален.

Вопросы для обсуждения: Легко ли вы распознавали правду и ложь? Просто ли было обманывать коллег? Какие приемы вы использовали, чтобы слушатели не догадались, в каком именно месте вы наврали?

Упражнение 4. Взаимное интервью

Цель: более тесное знакомство участников.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 30 минут.

Участники разбиваются на пары и в течение 10-15 минут проводят взаимное интервью. По окончании – каждый представляет своего партнера. Участники могут задавать любые вопросы.

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 10 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие № 2

Цель занятия: раскрепощение участников тренинговой группы, выявление индивидуальных особенностей.

Задачи занятия:

1. Создать условия для формирования положительной эмоциональной обстановки.
2. Формирование умения высказывать безоценочные суждения.
3. Выявление индивидуальных особенностей.
4. Содействовать сплочению коллектива.

Оборудование и материалы:

Время: 90 минут.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи. Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Снежный ком»

Цель: Формирование положительного эмоционального фона.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 15 минут

Участники по очереди называют прилагательное, которое их характеризует и начинается на первую букву имени. Следующий по кругу должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен назвать предыдущих, затем себя; таким образом, каждый следующий должен будет называть все больше имен с прилагательными

Упражнение 2. «Говорю, что вижу»

Цель: проигрывание ситуации безоценочных высказываний.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 30 минут

Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, то есть без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Первый шаг в развитии высказываться в описательном ключе, а не форме оценок – улучшение умения наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая оценок.

Сидя в круге, сейчас вы наблюдаете за поведением других и, по очереди, говорите, что вы видите относительно любого из участников. К примеру: «Коля сидит, положив ногу на ногу», «Катя улыбается».

Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участник.

Упражнение 3. «Мне приснился конфликт...»

Цель: выявление индивидуального отношения каждого участника и его ассоциации, связанные с конфликтами.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 30 минут

Слушателям предлагается написать в своих тетрадях слово «конфликт» и затем описать тот образ или картину, которые у них возникают в этот момент и ассоциируются со словом «конфликт». Необходимо добиться от слушателей именно описания зрительного образа, а не формального определения или набора синонимов. Это могут быть картинки взаимодействия людей, животных, природных явлений, ассоциации с известными произведениями живописи или скульптуры.

Упражнение 4. «Ура!»

Цель: формирование положительного последнего воспоминания о тренинге, формирование групповой сплоченности.

Оборудование и материалы: помещение.

Время проведения: 10 минут

Сейчас вы разбиваетесь на пары и выкидываете по команде произвольное количество пальцев на руке. Пара участников, у которых число пальцев совпало, громко радуются: берутся за руки, подпрыгивают и кричат: «Ура!» Затем то же происходит в четверках, восьмерках, пока не объединится вся группа и не выкинет одновременно одно и то же количество пальцев.

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 5 – 7 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие № 3

Цель занятия: осознание жизненной ценности и кратости времени, которое не стоит тратить на конфликты.

Задачи занятия:

1. Создать условия для погружения участников в ситуации конфликта.
2. Создать условия для анализа участниками собственных эмоций.
3. Развивать навыки конструктивного поведения в конфликте.

Оборудования и материалы: листы бумаги, ручки, наборы игровых карточек с обозначениями ценностей, доска для фиксации «жизненного пути» участников, игровые столы, за которыми располагаются игроки, помещение, стулья.

Время: 90 минут.

Ход занятия.

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи.

Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Что я делаю и какие эмоции переживаю в конфликте»

Цель: индивидуальное погружение в ситуацию конфликта, анализ собственных эмоций в конфликте.

Оборудование и материалы: листы бумаги, ручки.

Время проведения: 30 минут

Предлагается записать, что они чаще всего делают, когда сами попадают в конфликт, и какие эмоции чаще всего при этом испытывают. В зависимости от характера группы и вида занятий описание действий будет более или менее приукрашенным, а вот эмоции будут перечислены более реалистично, и преобладают среди них опять же негативные или неприятные.

Упражнение 2. «20 000 дней»

Цель: осознание своего жизненного плана, построение или вынесение во внешний план иерархии ценностных ориентаций, а также их «апробирование» в столкновении с «реалиями» игровой ситуации.

Оборудование и материалы: наборы игровых карточек с обозначениями ценностей, доска для фиксации «жизненного пути» участников, игровые столы, за которыми располагаются игроки.

Время проведения: 60 минут.

«Сейчас мы будем «выбирать» свой жизненный путь, для этого вам необходимо по возрастанию отобрать те жизненные ценности, которые значимы для вас». Участникам предлагается «проиграть» свой жизненный путь: наметить основные ценности, которые каждый собирается приобрести в игре, а также затратить усилия для их достижения. Ведущий предлагает участникам список жизненных ценностей, в котором нужно оценить каждый пункт по степени важности. Затем ведущий подсчитывает игровую «цену» и количество ценностей, которые будут разыграны. Затем участникам также предлагается составить «план жизни» по достижению ценностей.

Далее ведущий информирует, что средний срок оставшейся жизни участников – около двадцати тысяч дней (средний возраст жизни в России составляет около 65 лет). Основной платой за ценности служит время, которое участники потратят на их достижение. Стоимость каждой ценности списка выписывается на доске. Затем участникам предоставляется возможность изменить свои планы в соответствии с объявленными «ценами».

В ходе основной фазы игры ведущий объявляет наступление очередного временного промежутка протяженностью в две тысячи дней (около 5 лет). Каждый участник называет ценность, на которую он тратит это время. Если количество затраченного времени совпадает с «ценой», участник приобретает ценность. Если количество имеющихся ценностей, меньше желающих их приобрести, организуется аукцион, на котором претенденты используют свое будущее время.

Спустя 10 000 дней (середина жизни) «стоимость» отдельных ценностей изменяется (например, цена таких ценностей как «Здоровье», «Образование» повышается, а «Мудрость» снижается). Ведущий может обосновать это естественными закономерностями – организм человека со временем теряет свои способности, в более старшем возрасте сложнее учиться и т.п.

Ход игры отражается на доске. По окончании игры организуется обсуждение, каждый участник рассказывает о своей жизни. Ведущий может предложить оценить «прожитое» по разным шкалам – удовлетворенность, ценность для других, соответствие той или иной профессии и другим.

Вопросы: 20000 дней это много? Что для вас является главной ценностью? Легко ли их выбирать?

Выводы: Жизненные достижения растянуты по времени. Жизненные достижения требуют наиболее ценного капитала, которым располагает человек – времени.

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 10 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие №4

Цель занятия: знакомство с навыками эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях.

Задачи занятия:

1. Создать условия для формирования умения преодолевать препятствия в общении.
2. Содействовать обучению сохранению дистанции.
3. Формировать и развивать навыки самоконтроля.

Оборудование и материалы: листы бумаги, ручки, спички, помещение, стулья.

Время: 90 минут.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи.

Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Моя проблема в общении»

Цель: улучшение коммуникативных навыков, преодоление препятствий в общении.

Оборудование и материалы: листы бумаги, ручки.

Время проведения: 20 минут.

Напишите на отдельных листах бумаги в краткой, лаконичной форме ответ на вопрос: «В чем заключается твоя основная проблема в общении?» Листки не подписывайте. Сверните листки и сложите в общую кучу. Затем каждый произвольно берет любой листок, читает его и пытается найти прием, с помощью которого он смог бы выйти из данной проблемы. Группа слушает его предложение и оценивает, правильно ли понята соответствующая проблема и действительно ли предлагаемый прием способствует ее разрешению. Допускаются высказывания критикующие, уточняющие или расширяющие ответ.

Вопросы для обсуждения. Какие сложности возникли при написании? Какие были попытки решить проблему? Какие эмоции вы испытали во время упражнения? Что дало вам это упражнение? Помогло ли оно найти какие-то пути выхода из своих проблем в общении?

Выводы, к которым должна прийти группа: Любые проблемы в общении решаемы.

Главное – не бояться с ними работать.

Упражнение 2. «Я в конфликте»

Цели: выразить свое видение самого себя в сложной ситуации; дать возможность освободиться от накопившихся эмоций.

Оборудование и материалы: помещение, столы, стулья, листы бумаги, цветные карандаши.

Время проведения: 20 минут.

Участникам раздаются листы бумаги, все необходимые для рисования материалы, и они занимают любое уединенное место. В течение 10 минут им нужно будет нарисовать картину, главная идея которой выражается в ее названии – «Я в конфликте». Это может быть автопортрет или абстрактное произведение.

Главное – чтобы работа передавала эмоции, которые автор чаще всего испытывает в конфликтных ситуациях, говорила о его способах реагирования на конфликты и способностях поведения в них. В процессе рисования важно не оценивать себя со стороны, а передать реальное положение вещей. Когда все рисунки готовы, ведущий собирает их и перемешивает, чтобы нельзя было догадаться, где чей рисунок.

Участники рассаживаются в круг, и далее они должны обсудить, кто является творцом той или иной работы. Рисунки предъявляются ведущим по очереди. Естественно, автор старается никак себя не выдавать. Он, а вместе с ним и другие участники, поскольку часто авторство устанавливается неверно, имеют возможность получить обратную связь о том, что думает группа об их поведении и переживаниях в конфликтах, какими видит их в преодолении сложной ситуации.

Когда все авторы определены, участники обмениваются впечатлениями как от самого процесса рисования, так и от последующего обсуждения рисунков в группе.

Упражнение 3. «Держи дистанцию»

Цель: демонстрация участникам на примере упражнения важность знания и умения сохранять дистанцию общения

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 20 минут.

Разделимся на 2 равные группы, для этого рассчитайтесь на первый-второй.

Попрошу встать в 2 шеренги: первые номера напротив вторых. Расстояние между шеренгами около 2-х метров.

Участники действуют по инструкции, затем первой группе дается инструкция:

«Вам необходимо произнести «Стоп» в тот момент, когда, на ваш взгляд, расстояние сократится до комфортного общения». По команде ведущего участники второй группы очень медленно начинают подходить к первой группе. При этом контакт глаз обязателен для участников обеих групп. После того, как каждый из участников скажет свое «стоп», ведущий просит участников второй группы продолжить движение. В этот момент может начаться смех, участники начнут отводить глаза.

Дается инструкция: «попрошу вас сесть рядом с тем участником, который стоит напротив вас».

Выводы, к которым необходимо подвести группу: важно помнить о дистанции общения и стараться сохранять ее.

Упражнение 4. «Оживи сфинкса»

Цель: отработка навыков самоконтроля

Оборудование и материалы: спички, помещение.

Время проведения: 20 минут.

Участники становятся (или садятся) лицом друг к другу. Задача первого – как можно дольше продержаться на реснице спичку. Задача второго – держа руки на коленях (не делая резких движений и не крича), своими речами смутить «сфинкса», чтоб он быстрее уронил спичку. Потом участники меняются местами. От частого проведения конкурс становится только интереснее. Пока «опытный сфинкс» держит спичку, «опытный смутитель» наговорит такого!!! Потом участники меняются местами

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 10 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие №5

Цель занятия: знакомство с навыками эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях.

Задачи занятия:

1. Создать условия для развития навыков уверенности в себе.
2. Формировать способности самоанализа, самокритичности, саморазвития.
3. Выделять качества, необходимые для успешного взаимодействия.

Оборудование и материалы: помещение, стулья, листы бумаги формата А4, фломастеры.

Время: 90 минут.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи. Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Воинственный круг»

Цель: осознать личные стратегии поведения в конфликте, оценить собственную культуру поведения в конфликтных ситуациях, развить навыки бесконфликтного общения.

Ход выполнения:

Участники тренинга встают в круг. Инструкция для всех участников: «Сейчас три человека, названные мною, покинут комнату и станут водящими. Затем они по очереди по моему приглашению будут входить в комнату и пытаться проникнуть в центр круга». Инструкция для водящих: «Вам необходимо любым способом проникнуть в круг». Инструкция для стоящих в круге: «Нам надо сомкнуть круг и крепко держаться за руки, стараясь не допустить проникновения водящего в круг. Однако если он сможет нас убедить пропустить его в круг, а не выберет силовую тактику, позвольте ему это сделать. Каждый из нас, принимая решение, пропускать или не пропускать водящего в круг, должен ориентироваться на чувства, вызываемые партнером, на убедительность его поведения и просьб». После выполнения упражнения группа садится в круг, и тренер проводит обсуждение, целью которого является осознание участниками тренинга причин непонимания людьми друг друга, необходимости ориентации человека на поведение (вербальное и невербальное) других участников общения и его учет в построении эффективных стратегий собственного поведения.

Упражнение 2. «Мы – они»

Цель: развитие способности самоанализа, самокритичности, саморазвития.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 30 минут

Найдите в своей жизни человека, который вас больше всего раздражает. Опишите три качества такого человека, которые вы больше всего ненавидите, которые вы хотели бы изменить в нем. Теперь загляните внутрь себя и спросите: «А в чем я похожа на него, когда я веду себя точно таким же образом?». Закройте глаза и дайте себе подумать. Затем спросите себя, готовы ли вы к переменам. Только тогда, когда вы избавитесь от своих обычных мыслей, убеждений и привычек, такие люди или переменятся к вам, или уйдут из вашей жизни.

Если вы ненавидите босса, который постоянно критикует вас, которому невозможно угодить, опять посмотрите в глубь себя. А в чем вы похожи на него? Не думаете ли вы, что все начальники критикуют и им невозможно угодить? Если ваш сотрудник упрямится и не выполняет свою часть работы, подумайте о том, чем вы привлекли его в свою жизнь. Насколько упрямы вы и так же ленивы, как он.

Если у вас проблема с любимым, опять же загляните в глубь себя и посмотрите, что именно привлекло его к вам? Если муж не оказывает вам поддержки и постоянно жалуется вам на жизнь, опять же посмотрите на свои привычки, укоренившиеся в вас с детства. Был ли у вас один из родителей, который жаловался на жизнь, и не жалуется ли вы постоянно на жизнь?

Как вы отнесетесь к человеку, который не скрывает, что он хочет нравиться людям? Желание нравиться – совершенно естественно. Другое дело, что у этого желания могут быть разные оттенки, украшающие человека или заставляющие насторожиться.

Невротичен человек, желающий «понравиться всем и всегда» и переживающий, когда это не получается. «Нравиться всем» нереально и не нужно. Надо уметь привлекать к себе взгляды и сердца людей, но не менее важно уметь спокойно переносить равнодушное или отрицательное отношение к себе.

Оценки окружающих, в том числе и негативные, учитывать нужно, но нельзя становиться их рабом. Один из показателей зрелости – спокойно безразличное отношение к тому, как на вас посмотрят, что о вас подумают или скажут. К оценкам окружающих надо относиться так, как к погоде: конечно, приятно, когда светит солнышко, но, если пойдет дождь, надо просто поднять воротник и раскрыть зонтик: дело дождя – литься, наше дело – идти туда, куда нам надо.

Перефразируя известную поговорку: «встречают по одежке, а провожают по уму».

Ход проведения участники получают инструкцию и время на обдумывание. Затем каждый высказывается по кругу – называя качества, которые раздражают его в другом человеке, и видит ли он эти качества в себе, раздражают ли они в себе самом, стоит ли с ними бороться и т.п.

Затем каждый участник по кругу высказывается о том, насколько сложным было для него упражнение, какие затруднения вызвало, к каким выводам привело.

Вопросы для обсуждения: Какие качества вас больше всего раздражают в людях и почему? Видите ли вы подобные качества в себе? Если да. То раздражают ли они вас в себе? Осознаете ли вы, что вам нужно что-то изменить в себе.

Выводы, к которым должна прийти группа. Зачастую, нас больше всего раздражают в других те качества, которые есть в нас самих, но мы этого не замечаем. Стоит относиться к другим терпимее и всегда обращать внимание на то, а как мы сами ведем себя по отношению к окружающим. Если нас что-то раздражает в других, возможно, то же самое не нравится и окружающим в нас, что может являться поводом для работы над собой.

Упражнение 3. «Конфликтные ситуации»

Цель: рассмотреть способы взаимодействия в конфликтах: избегание, соперничество, приспособление, сотрудничество, компромисс.

Участники разбиваются на пары. Каждой паре дается определенный тип выхода из конфликтной ситуации, который она должна разыграть.

Упражнение 4. «Восточный базар»

Цель: осуществление коммуникаций, выделение качеств необходимых для успешного сотрудничества.

Оборудование и материалы: карточки, фломастеры или ручки

Время проведения: 20 минут.

Представьте себе восточный базар. С какими ассоциациями у вас связан Восточный рынок? Каким вы его видите? Что на нем происходит?

Каждый из вас получит восемь карточек, напишите на каждой из них свое имя.

Теперь я соберу ваши карточки и перемешаю, каждый из вас вытягивает по восемь штук.

Ваша задача: торговаться, меняться, собрать обратно карточки со своим именем. Можно ходить, разговаривать, хитрить. Нельзя смотреть карточки других, отбирать силой.

Собравший все свои карточки, садится и вытягивает руку в верх.

Вопросы для обсуждения: Какие затруднения вызвало упражнение? Кому первому удалось собрать свои карточки? Почему? Какую тактику вы использовали? Активный поиск, ожидание встречных предложений? Что на ваш взгляд следует предпринимать для успешного сотрудничества? Каких качеств не хватает вам для успешного сотрудничества?

Что бы хотели в себе изменить, добавить, преодолеть?

Выводы, к которым должна прийти группа. Выделить качества для успешного взаимодействия, сотрудничества.

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 5 – 7 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие №6

Цель занятия: знакомство с навыками эффективного взаимодействия в конфликтных ситуациях.

Задачи занятия:

1. Создать условия для приобретения опыта умения договориться.
2. Формировать адекватные реакции в различных ситуациях.
3. Обучать техникам противостояния вербальному нападению.

Оборудование и материалы: помещение, стулья, карточки с ситуациями.

Время: 90 минут.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи. Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Неуверенные, уверенные и агрессивные ответы»

Цель: формирование адекватных реакций в различных ситуациях; «трансактный анализ» ответов и формирование необходимых «ролевых» пристроек.

Оборудование и материалы: карточки с ситуациями.

Время проведения: 50 минут.

Участники разбиваются на пары. Каждому члену группы предлагается продемонстрировать в заданной ситуации неуверенный, уверенный и агрессивный типы ответов. Ситуации можно предложить следующие: Друг разговаривает с вами, а вы хотите уйти. Ваш товарищ устроил вам встречу с незнакомым человеком, не предупредив вас.

Люди, сидящие сзади вас в кинотеатре, мешают вам громким разговором. Ваш сосед отвлекает вас от интересного выступления, задавая глупые, на ваш взгляд, вопросы.

Учитель говорит, что ваша прическа не соответствует внешнему виду ученика. Друг просит вас одолжить ему вашу какую-либо дорогостоящую вещь, а вы считаете его человеком не аккуратным, не совсем ответственным. Вас залили соседи сверху, вы идете к соседу разобраться, кто будет делать ремонт, вы купили в магазине фен, он оказался бракованным, вы пришли, чтобы его поменять. Вы не заплатили за проезд в троллейбусе и е хотите этого делать. Вас не пускают в ночное заведение. Вы возвращаете в библиотеку книгу, но она испорчена, ее не принимают. Ваш друг опоздал на встречу на полчаса, вы высказываете ему недовольство. Вы перешли дорогу на красный, остановился автомобиль, из него вышел водитель, недовольный вашим поведением. Вы застучали как собака вашего соседа портит ваш автомобиль, хотите расквитаться с соседом. В ресторане вам подали подгоревшее блюдо, вы вызываете официанта. Вы одолжили у приятеля туфли, но сильно их испортили.

Вопросы для обсуждения: чьи ответы понравились, какую роль при выполнении упражнения было проще выполнять, совпадает ли это с вашей каждодневной манерой поведения, какая модель оказалась универсальной.

Выводы, к которым надо подвести группу: не существует универсальных моделей поведения, в каждый момент нужно уметь подстроиться под собеседника.

Упражнение 2. «Конфликт в транспорте»

Цель: приобретение опыта умения договариваться в условиях столкновения интересов.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 15 минут.

Сейчас участники получают инструкцию. Двое одну и еще один другую. Держите их втайне – ваша цель выполнить задание.

Инструкция 1. «войти в автобус» и сесть рядом, чтобы поговорить на важную для обоих тему

Инструкция 2. занять одно из спаренных мест, например, «у окна» и уступить место только в том случае, если действительно возникнет такое желание.

В комнате ставят стулья: два – рядом (имитируя парные сиденья в автобусе), один – впереди. Участников игры трое (два плюс один). Двое получают инструкцию втайне от третьего, третий – втайне от двоих. Задача двоих: «войти в автобус» и сесть рядом, чтобы поговорить на важную для обоих тему. Задача третьего участника: занять одно из спаренных мест, например, «у окна» и уступить место только в том случае, если действительно возникнет такое желание.

Вопросы для обсуждения. Почему «третий» все-таки уступил (или, напротив, не уступил) свое место? Были ли моменты, когда «третьему» хотелось освободить это место?

Какие чувства испытывали играющие? Чей способ решения проблемы самый успешный?

Что именно было причиной успеха (или, напротив, неудачи)?

Выводы, к которым должна прийти группа. Всегда можно прийти к соглашению, если быть взаимовежливыми. Если по каким-то причинам соглашение не было достигнуто, не стоит отчаиваться.

Упражнение 3. «Отпор»

Цель: обучение некоторым техникам противостояния вербальному нападению.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 25 минут

Предлагаем вам познакомиться с техниками противостояния вербальному нападению.

1. Техника «Внешнее согласие».

Принцип: необходимо с чем-либо согласиться в высказывании собеседника (не по существу, а внешне).

Например: «Я тоже считаю, что нам следует обсудить эту проблему»,

«Меня, как и тебя, это волнует», «Согласна, что это неприятно».

Достоинства техники: людям приятно, когда с ними соглашаются. Собеседник чувствует, что вы миролюбиво настроены и готовы его выслушать. Таким образом, решение проблемы из эмоционального слоя перейдет в когнитивный.

2. Техника «Да я такой, и поздно мне меняться».

Принцип: вы сообщаете собеседнику, что то, в чем он вас обвиняет, является частью вашей личности.

Пример: «Я всегда опаздываю, мне нравится чувствовать себя не привязанным ко времени, это дает мне ощущение свободы. Я такой».

Достоинства техники: используется при грубых нападках на вашу личность, обезоруживает оппонента.

Ограничения техники: заводит оппонента в тупик, вызывает у него сильное раздражение.

3. Техника: «Испорченная пластинка».

Принцип: в ответ на претензии и обвинения собеседника, вы несколько раз повторяете одну и ту же емкую фразу, пока собеседник не исчерпает свои силы. Обычно достаточно бывает трех повторений.

Пример: вы опоздали на работу, и в ответ на критику начальника вы можете сказать: «Это никогда больше не повторится». Фразы еще могут быть такими: «Я не готов сегодня это обсуждать», «Я подумаю об этом», «Я тебя понял».

Достоинства техники: использование техники позволяет экономить эмоциональные ресурсы. Конфликт при этом не разрастается.

4. Техника: «Бесконечное уточнение».

Принцип: в ответ на критику, вы задаете оппоненту много уточняющих вопросов.

Примеры: «Что конкретно вы имеете в виду», «Что бы вы могли мне посоветовать в этой ситуации».

Достоинства техники: использование техники позволяет прояснить позицию оппонента, снимает эмоциональное напряжение, дает вам время подумать, как реагировать на критику.

Вопросы для обсуждения: попробуйте выделить недостатки и достоинства каждой техники?

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 5 – 7 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие №7

Цель занятия: развитие навыков конструктивного разрешения конфликтов.

Задачи занятия:

1. Формировать навыки модификации и коррекции поведения.
2. Выявлять неконфликтные пути выхода из конфликтной ситуации.
3. Создать условия для отказа от стереотипов поведения.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время: 90 минут.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи.

Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. «Поругайся овощами»

Цель: снятие эмоционального напряжения, показ одного из неконфликтных путей выхода из конфликтной ситуации, отказ от стереотипов поведения.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 10 минут.

Ход упражнения: участникам зачитывается инструкция: «Объединитесь в пары произвольно. Сядьте так, чтобы вас не подслушивали, но, чтобы вы могли пообщаться непринужденно. А теперь можете смело высказать партнеру все, что о нем думаете.

Только вместо ругательств используйте названия овощей и не мухлюйте». Далее участники следуют инструкции, им выделяется 10 минут на ссору.

Упражнение 2. «Преувеличение или полное изменение поведения»

Цель: формирование навыков модификации и коррекции поведения на основе анализа разыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 40 минут.

Это ролевая игра, в которой членам группы дается возможность проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется для расширения осознания поведения и возможности его изменения.

Участник сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое им не осознается.

Если член группы не осознает этого поведения, он должен преувеличить его. К примеру, робкий член группы должен говорить громким, авторитарным тоном, постоянно хвастаясь. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен полностью изменить его. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. Затем все участники делятся своими наблюдениями и чувствами.

Упражнение 3. «Техники слушания».

Цель: развитие навыков активного слушания.

Время проведения: 35 минут.

Одним из приемов эффективного взаимодействия партнеров является использование техники активного слушания. Что это такое – попробуем понять на примере. Активное слушание - техника, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, подразумевающих активное выражение собственных переживаний и соображений.

Выделяют следующие приемы активного слушания:

- Уточнение. Чтобы убедиться в точном понимании чувств и мыслей собеседника, слушатель время от времени просит дать дополнительные разъяснения.

- Пересказ (парафраз). Слушатель своими словами кратко повторяет изложенное собеседником только что, выделяя и подчеркивая главные на его взгляд идеи и акценты.

Используется и как подведение итогов. Тот, чьи слова были пересказаны, услышав свои идеи со стороны, может их скорректировать.

- Развитие мысли. Слушатель подхватывает и продвигает далее ход основной мысли собеседника.

- Обобщение о восприятии. Слушатель сообщает своему собеседнику о том, какое впечатление тот произвел в ходе общения. Например, «Вы говорите об очень важных для вас вещах».

- Сообщение о восприятии себя. Слушатель сообщает своему собеседнику о том, как изменилось его состояние в результате слушания. Например, «Меня задела ваши слова».

- Замечания о ходе беседы. Слушатель сообщает о том, как можно осмыслить беседу в целом. Например, «Похоже, мы достигли общего понимания проблемы».

Давайте теперь опробуем эти приемы с реальными людьми.

Участники разбиваются на пары и решают, кто говорящий, а кто слушающий.

Затем ведущий сообщает, что задачей слушающих будет внимательное выслушивание в течение 2-3 мин «очень скучного рассказа». Затем ведущий отзывает в сторону будущих «рассказчиков», якобы для того, чтобы проинструктировать их, как сделать рассказ «очень скучным». На самом деле дает разъяснения (так, чтобы «слушающие» не слышали этого), что суть не в степени скучности рассказа, а в том, чтобы рассказывающий фиксировал типичные реакции слушающих. Для этого рассказчику рекомендуется после минутного отрезка речи сделать в удобный момент паузу и продолжить рассказ после получения какой-либо реакции слушающих (кивок, жест, слова и т.д.). Если в течение 7-10 сек. выраженная реакция отсутствует, следует продолжить рассказ в течение еще одной минуты и опять прерваться, и запомнить следующую реакцию слушающего. На этом упражнение прекращается.

Всем членам группы раскрывается действительное содержание инструкции и цель упражнения. Рассказчиков просят держать в памяти содержание реакции слушающих (классифицировав видимое отсутствие реакций как «глухое молчание»).

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 5 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие №8

Цель занятия: овладение навыками успешного бесконфликтного взаимодействия.

Оборудование и материалы: помещение, карточки с инструкциями.

Время: 90 минут.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: установить контакт с участниками, создать доверительную, дружественную атмосферу, наладить взаимопонимание.

Встать в круг. Положить руки друг другу на плечи. Приветливо посмотреть друг на друга и поздороваться.

Упражнение 1. Игра «Карамбия».

Цель: осознание причин и следствий неэффективного межличностного общения.

Оборудование и материалы: карточки с инструкциями, помещение.

Время проведения: 70 минут.

Инструкция для посланников: «Ваша страна планирует установить дипломатические связи со страной Карамбией. Для этого нужно узнать, что это за страна, каковы особенности ее культуры, а также каковы личностные особенности ее жителей.

Правительство вашей страны наделило вас почетной миссией: вам предстоит отправиться в качестве посланника в Карамбию. Этот визит будет первым контактом представителя вашей страны с потенциальными партнерами по содружеству. Ваши задачи: узнать, как можно больше о стране, ее жителях, культуре, традициях, природных особенностях и ресурсах (задать не менее 10 вопросов с целью получения информации от жителей, но вопросы задавать только такие, на которые можно ответить «да» или «нет»). Написать отчет своему правительству об особенностях людей этой страны, с которыми вам предстоит в будущем тесное сотрудничество. Вы можете закончить визит, как только убедитесь, что собрали достаточное количество информации. Если есть вопросы – задайте их сейчас, то есть до начала игры. Не возвращайтесь в зал, пока вас не пригласят.

Запрещено разговаривать друг с другом до окончания игры».

Инструкция «жителям»: «Мы – карамбийцы, представители страны Карамбия, имеющей богатое историческое прошлое, огромную территорию и неисчерпаемые природные ресурсы. К нам едут посланники из другой страны, чтобы узнать поближе нас и нашу культуру. Мы должны следовать трем правилам, которые действуют в нашей стране: мы можем говорить только с человеком, похожим на меня (цветом волос, возрастом, длиной волос); в нашем словаре только два слова – «да» и «нет»; наш ответ на вопрос зависит от того, улыбается тот, кто нас спрашивает, или нет. Если человек улыбается, мы отвечаем «да», если не улыбается, отвечаем «нет».

Ход игры: Подготовка. Из числа участников выбрать 6 членов группы – посланников». Они должны отличаться друг от друга по внешним значимым признакам: брюнет – блондин; длинные волосы – короткая стрижка; очень молодой – умудренный опытом.

«Посланники» удаляются в другую комнату. Там они получают инструкцию и на ее основе готовят вопросы для группы (время на подготовку - 20 минут). Каждый «посланник» готовит свой перечень вопросов самостоятельно, ни при каких обстоятельствах не общаясь друг с другом.

Следует убедиться, что все поняли и усвоили правила игры. «Посланники» приглашаются по одному так, чтобы другие «посланники» не знали, какие вопросы задают его коллеги. После опроса каждый из «посланников» уходит писать свой отчет о культуре Карамбии, особенностях карамбийцев. Затем каждый из «посланников» зачитывает отчет о своих впечатлениях от взаимодействия с жителями Карамбии.

Вопросы для обсуждения: Какие чувства испытывали «посланники» во время контакта с «карамбийцами»? Были ли в вашей жизни ситуации, в которых вы испытывали сходные чувства? Что «карамбийцы» могут сказать о поведении «посланников»? Как вы объясняете возникавшие чувства непонимания? Неадекватная реакция собеседника в процессе общения вызывала тревогу, неуверенность, одиночество, страх, не правда ли?

Что порождает непонимание причин неадекватного поведения партнера по взаимодействию? (Противодействие, раздражительность, агрессию.)

Выводы к которым должна прийти группа: понять и почувствовать, каковы причины и следствия неэффективного межличностного общения; помочь осознать, что успешное и продуктивное межличностное взаимодействие невозможно без усвоения норм и правил межличностных взаимоотношений, без овладения наукой и искусством общения.

Рефлексия занятия

Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 5 мин.

Каждый участник высказывает свое мнение о прошедшем занятии, высказывает пожелания и рекомендации.

Занятие № 9

Цель занятия: закрепление навыков, полученных в ходе тренинга.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Ход занятия

Ритуал приветствия.

Цель: установить контакт с участниками, создать доверительную, дружественную атмосферу, наладить взаимопонимание.

Упражнение 1. «Печатная машинка».

Цель: разминка, выработка навыков сплоченных действий.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 15 минут.

Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши. Примеры фраз: «Сколько ни мучиться, а без ссоры не прожить. Кто ругается, у того лошадь спотыкается. В ссорах да во вздорах пути не бывает. Не будет добра, коли меж своими вражда.»

Упражнение 2. «Если бы..., я стал бы...»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 15 минут.

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.

Упражнение 3. «Жалоба»

Цель: развитие у участников умения анализировать конфликт на основе уяснения ими основных конфликтологических понятий; формирование навыков применения простейших методов изучения и оценки конфликтных ситуаций

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Время проведения: 30 минут.

Тренинговая группа разбивается на три команды.

Первая команда – руководство фирмы: генеральный директор, заместитель генерального директора по связям с общественностью, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы.

Третья команда – эксперты (3-5 человек).

Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда). Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Заслушивание предложений для выработки решения по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.

Игровой сценарий. «Генеральный директор» открывает служебное совещание, объявляя его тему, и предоставляет слово для доклада «старшему рабочей группы» по изучению жалобы и выработке

предложений для принятия решения (регламент доклада может быть ограничен 10 минутами). После доклада руководящий состав задает вопросы членам рабочей группы (время на вопросы и ответы может быть установлено в пределах 15-20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения «заместителя генерального директора по связям с общественностью» и «финансового директора» (на выслушивание мнений может быть выделено 5 минут).

Решение на основе обсуждения принимает «генеральный директор».

Команды разделить с помощью жеребьевки. Рассказать инструкцию, приступить к игре. После принятия решения члены экспертной группы выступают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии. Обсудить игру.

Рефлексия занятия

Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

3.2 Программа формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогов колледжа

Занятие № 1.

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

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Ход занятия

Вступительное слово ведущего о целях работы группы, обсуждение и принятие правил работы группы, установление регламента работы.

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель упражнения: Формирование доверительного стиля общения в процессе налаживания контактов. Создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Инструкция: Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга обязательно подчеркивая индивидуальность партнеров, например: «Я рада вас видеть, и хочу сказать, что вы выглядите великолепно» или «Здравствуйте, вы как всегда энергичны и веселы». Можно вспомнить о той индивидуальной черте, которую сам человек выделил при первом знакомстве. Участник может обращаться ко всем сразу или к конкретному человеку. Во время этой психологической разминки группа должна настроиться на доверительный стиль общения, продемонстрировать свое доброе отношение друг к другу. Ведущему следует обращать внимание на манеры установления контактов. На занятие отводится 10-15 минут. По его окончании ведущий разбирает типичные ошибки, допущенные участниками, и демонстрирует наиболее продуктивные способы приветствий.

Упражнение 2. «Интервью»

Цель: развитие чувства доверия, установление доброжелательного отношения участников друг к другу.

Участники разбиваются на пары и в течение 10 минут (по 5 минут на каждого) берут друг у друга интервью. Задача интервьюеров — представить собеседника как уникальную личность. Вопросы интервью формулируются его участниками произвольно. Затем представляющий становится за спиной у интервьюируемого и говорит от его имени в течение одной минуты, положив руки на его плечи (например, «Меня зовут Катерина, я работаю»). После того как лимит времени исчерпан, участники группы могут задавать вопросы, ориентированные в большей степени на жизненные, профессиональные взгляды. Вопросы также могут носить фактографический характер. Представляющий отвечает по-прежнему от имени своего партнера по интервью. Если он не располагает информацией для ответа на вопросы членов группы, он отвечает так, как, на его взгляд, ответил бы его партнер. Если члены группы знакомы друг с другом и группа достаточно сплочена, можно предложить участникам по кругу еще раз напомнить свое тренинговое имя и назвать свое личностное качество, которое им помогает при разрешении конфликтов.

Упражнение 3. «Разведчики»

Цель: снятие первоначального напряжения, развитие сплоченности, доверия, установление дружеских связей.

Инструкция: «Сейчас мы все будем разведчиками. Для этого в круге нужно связаться с кем-нибудь глазами без слов, кивков или каких-либо жестов». По сигналу ведущего «Свяжитесь с разведчиком!» участники ищут себе пару в течение 10 секунд (можно считать вслух). С первого раза связываются не все. Ведущий просит тех, кто остался без пары, встать и в течение 5 секунд найти себе пару из числа оставшихся участников; и так до тех пор, пока вся группа не разобьется на пары. Далее ведущий просит состоявшиеся пары обменяться местами, пожав руку друг другу в процессе обмена. «А теперь помашите с места своему разведчику рукой и по команде ведущего свяжитесь с третьим». Второй

этап данного упражнения повторяет предыдущий алгоритм с условием связаться с новым «разведчиком», обменяться с ним местами. Обмен местами осуществляется по команде ведущего. После этого ведущий ходит по кругу, и тот человек, к которому он подходит, должен встать с места, а одновременно с ним — третий разведчик. В ходе обсуждения упражнения участники делятся информацией об изменении своего состояния.

Упражнение 4. «Забавный мозговой штурм».

Цель: интеллектуальная разминка, «включение» креативных способностей.

Группа разбивается на подгруппы по 4-5 человек, которые в течение 2 минут придумывают различные варианты использования какого-либо простейшего предмета, например одежной вешалки. Ведущий предупреждает, что идеи могут быть любыми, самыми абсурдными. После завершения работы каждая группа зачитывает свой вариант. Побеждает та группа, в которой было больше всего не повторяющихся в других группах идей. На следующем этапе группа продолжает работать в режиме «мозгового штурма». Тем же подгруппам дается задание в течение 5 минут выработать определение понятия «конфликт». Группы по очереди представляют свои определения. Те определения, в которых конфликт рассматривается как деструктивное действие, записываются на одной части доски; определения, носящие позитивный характер* — на другой. После завершения представлений определений всеми группами участники анализируют все определения, выделяя общее, и вырабатывают новое определение.

Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Завершение занятия.

Занятие № 2

Цель занятия: осознание участниками сущности конфликта, его негативных последствий для взаимоотношений субъектов образовательной среды.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроя на занятие.

Упражнение 1. «Эксперимент».

Цель: формирование понимания источников конфликтных ситуаций

Инструкция: участникам раздается бумага и ручки, а также дается время на то, чтобы они нарисовали или написали все, что их раздражает в большей степени. Дается не более 5 минут.

После чего по желанию участники могут рассказать о том, что они изобразили или написали на своем листке. Затем в центре круга ставится мусорное ведро, участникам предлагается порвать на маленькие кусочки листы бумаги таким образом, чтобы ни осталось ни одного целого слова или картинки и выбросить в мусорное ведро.

Упражнение 2. Конфликтогены.

Цель: выявить основные конфликтогены

Вспомните ситуации, в которых к конфликту между вами и участниками общения привело использование конфликтогенов. Определите, к какому из предложенных типов они относятся. В общении с кем вы чаще используете те или иные конфликтогены или кто по отношению к вам их использует чаще.

Конфликтогены: 1. Незаслуженные и унижительные упреки. 2. Негативные обобщения, «навешивание ярлыков». Пример: с помощью слов «все», «всегда», «никогда», «никто», «каждый». 3. Настойчивые советы, предписания по поводу того, как другому человеку следует себя вести. Пример: «должна», «надо»... 4. Указания на факты, которые не имеют отношения к теме разговора или изменить которые собеседник не в состоянии. 5. Решительное установление границ разговора, «закрытие» определенных тем для обсуждения. Пример: «Не хочу про это даже слышать...», «Что ты в этом понимаешь (об этом знаешь)», «Вот повзрослеешь, тогда поговорим». 6. Неуместная ирония, сарказм. 7. Ругательства, проклятия, оскорбительные высказывания, имеющие целью «выпустить пар».

Упражнение 3. «Стакан».

Цель: осознание разрушительных последствий конфликтных ситуаций

Участникам предлагается взять одноразовый стакан и сделать с ней то, что вы сделали бы в состоянии агрессии. Затем ведущий предлагает вернуть предмет к первоначальному виду.

Обсуждение:

- Можем ли мы после агрессивных действий все восстановить?

- Бывало, что после агрессии вы жалели о своих действиях?

Заключение. Все это – вещи, в которых есть определенная ценность, а самое ценное сокровище – душа человека. Как мы можем восстановить ее, не оставив следов?

Упражнение 4. Работа с ассоциациями к понятию «конфликт».

Цель: осознание собственного эмоционального поля восприятия конфликта.

Участники рассказываются в круг.

Инструкция: В центре нашего внимания конфликт. Когда мы произносим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он проявляется в поведении людей. Давайте подумаем и скажем с каким словом ассоциируется слово «конфликт». Какой образ подсказывает ваше воображение?»

-если конфликт – это мебель, то какая?

- если посуда, то какая?

-если одежда, то какая? и т.п.

Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Завершение занятия.

Занятие № 3.

Цель занятия: понимание участниками стадий протекания конфликта

Оборудование и материалы: помещение, столы, стулья, тетради (листы А4), ручки.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнение 1. «Мельница».

Цель: проживание участниками тренинга «мелких» конфликтных ситуаций, настройка на дальнейшую работу.

Равное число участников образуют два круга (один внутри другого), встают лицом друг к другу и разыгрывают в парах маленькие диалоги-ситуации, которые задает ведущий. Диалог длится 2 минуты. После каждого диалога внешний круг делает несколько шагов, например, по часовой стрелке; каждый участник меняет партнера, разыгрывается следующий эпизод.

Ситуации для разыгрывания:

– находящиеся во внешнем круге играют роль контролеров автобуса, а находящиеся во внутреннем – роль безбилетных пассажиров;

– внутренний круг – продавцы, которым нет дела до покупателей, а внешний – покупатели;

– внешний круг – начальник, «застукавший» опаздывающего подчиненного, а внутренний – подчиненный;

– внутренний круг – жилец, которого залил сосед сверху, внешний круг – сосед сверху. В ходе обсуждения участники анализируют свое наиболее типичное поведение в различных ситуациях, переживаемые эмоции.

Упражнение 2. «Конфликт невербально».

Цель: проживание участниками группы конфликтных ситуаций на «телесном» и эмоциональном уровне.

Группа разбивается на 4 подгруппы. Каждой подгруппе отдельно дается задание придумать конфликтную ситуацию и изобразить её невербально в ситуациях, когда: 1. в конфликте участвуют равные по статусу люди и конфликт в динамике имеет все стадии; 2. в конфликте участвуют неравные по статусу (родитель-ребенок, начальник-подчиненный) и конфликт в динамике имеет все стадии; 3) конфликт возникает спонтанно, то есть не имеет стадии потенциального формирования противоречий (например, в очереди, в транспорте и других общественных местах); 4) конфликт, который не имеет разрешения, то есть последней стадии. Сценки демонстрируются поочередно; после разыгрывания конфликта одной группой участники определяют, в чем особенность демонстрируемого конфликта. В обсуждении необходимо проанализировать, каким образом конфликт отражается в телесных ощущениях, есть ли различия в переживаемых эмоциях на разных стадиях протекания конфликта

Упражнение 3. «Настойчивость – сопротивление».

Цель: дать возможность участникам группы проанализировать эмоции и чувства, возникающие на разных этапах протекания конфликта.

Группа разбивается на пары, в каждой паре определяются роли: настаивающий и сопротивляющийся. Настаивающий выдвигает требование (например, прийти домой в 10 часов), сопротивляющийся выдвигает причину, по которой он не может выполнить это требование. Настаивающий должен приводить различные убедительные доводы, сопротивляющийся приводит свои доводы, поддерживающие ответ «нет». Все доводы и с той и с другой стороны должны быть мотивированными, прочувствованными. Упражнение будет закончено, если настаивающий или сопротивляющийся скажет «ты меня убедил», а не «утомил». Далее в парах меняются ролями, и настаивающий придумывает новую ситуацию. В обсуждении необходимо проанализировать физические реакции, эмоции и чувства, сопровождающие конфликт. Обсуждаются возможные действия, предпринимаемые конфликтантами для того, чтобы овладеть своим состоянием.

Упражнение 4. «Однажды в созвездии Лебедя».

Цель: проанализировать основные стадии протекания конфликта, собственное поведение, мотивы, переживаемые эмоции в ситуации конфликта, в ситуации победы или поражения. Кроме этого, игра имеет потенциал испытания нравственных установок и способствует прорыву на более высокий уровень самосознания.

Группа делится на две подгруппы. Подгруппы размещаются в разных концах большой аудитории или в двух разных аудиториях так, чтобы участники не могли слышать друг друга.

Инструкция: «В созвездии Лебеда имеются две разные цивилизации, конкурирующие друг с другом в поисках новых ресурсов. Это цивилизации гуситов и уткинов. Между ними существует договоренность: в случае открытия новой планеты, на которой нет разумных обитателей, все ее богатства достаются той цивилизации, чей звездолет первым сядет на этой планете.

Однажды случилось так, что корабли-разведчики обеих цивилизаций независимо друг от друга обнаружили новую необитаемую планету и одновременно сели на нее, причем в непосредственной близости, практически на расстоянии прямой видимости.

Недра планеты оказались насыщенными разнообразными полезными ископаемыми и стратегически важными видами сырья, очень интересующими каждую цивилизацию. Обнаружив присутствие друг друга, и гуситы, и уткины укрылись в своих космических кораблях, приведя в боевую готовность нейтронные орудия и ручные бластеры. Эта планета крайне необходима и той, и другой цивилизации. По-видимому, вооруженного столкновения не избежать. Вопрос в том, кто начнет первым, то есть на кого ляжет ответственность за развязывание военного конфликта. Началось тягостное ожидание.

Впрочем, еще остается возможность мирно договориться. Но между кораблями нет связи, и, чтобы высказать свои предложения, необходимо покинуть корабль и выйти наружу. Это риск! Соперники могут не сделать такого же шага, а просто уничтожат конкурентов».

Далее команды, определившись, кто из них будет гуситами, а кто — утками, распределяют обязанности, которые они будут выполнять на звездолете. В командах распределяют роли капитана, первого, второго пилота, штурмана, программиста, разведчика, повара и др. (число «должностей» определяется в зависимости от количественного состава участников; «Должности» участников в процессе игры не имеют никакого значения, за исключением капитана корабля, и нужны только для включения в игровую ситуацию).

Ведущий. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В каждом ходе вы должны сделать выбор: либо выйти наружу, либо открыть огонь. Как отражается в баллах соотношение сделанных вами выборов, представлено в карточке. В зависимости от выбора команд складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в розданных карточках. За пять минут, отводимых на каждый ход, команды должны принять решение. В случае, если решение за это время не принято, команда штрафует на три балла. Голосовать можно сколько угодно, но если при окончательном голосовании есть люди, поднявшие руки «против», то за каждого из них команда лишается одного балла. Решение команд я буду сообщать вам после каждого хода. А побеждает та команда, которая после десяти ходов наберет максимальное количество баллов.

Ведущий вручает каждой из команд две карточки: одна является справочной, помогающей участникам подсчитывать полученные баллы, а вторая нужна для записи результатов каждого хода. Баллы подсчитываются следующим образом: если обе команды начинают военные действия, они теряют по три балла; если какая-то команда решает выйти из корабля для переговоров, а соперники прицельным огнем стирают их с лица планеты, то погибшие лишаются пяти баллов, а меткие стрелки по парламентарам приобретают пять баллов; если же представители обеих цивилизаций решат попытаться уладить на пути переговоров, то те и другие получают по три балла. Ведущий имеет право удваивать баллы за отдельные ходы, что целесообразно делать перед четвертым и восьмым ходом. У участников игры часто возникает вопрос по поводу того, какая команда выигрывает, если идет накопление отрицательных баллов. В этом случае ведущий должен пояснить, что попадание в «минус» не может означать выигрыш. Отрицательные баллы означают не только потерю личного состава, но и повреждение звездолета.

Во время обсуждения ведущий подходит к командам, внимательно наблюдает за ходом принятия решения и уточняет, все ли согласны со сделанным выбором, оглашает решения обеих команд после каждого хода. Если решения команд форсируют конфликт, ведущий может при объявлении решений рисовать мрачные пейзажи неизвестной планеты: кратер, усеянный останками гуситов и уткинов; два космических корабля, разбитых и дымящихся; последние, оставшиеся в живых, не способны покинуть планету и пр.

Обсуждение игры проходит в общем кругу, где нужно дать возможность всем высказать свои чувства, не прибегая к взаимным обвинениям, перейти к конструктивному анализу. Если найдется хотя бы один человек, осознавший невыгодность обмана, недоверия к партнерам и увидевший путь конструктивного взаимодействия, основанного на доброжелательности и доверии, то ведущий должен обязательно предоставить ему возможность высказаться. Обсуждение завершается дискуссией о стадиях протекания конфликта на примере игры и о тех действиях, которые необходимы для поиска выхода из конфликтной ситуации (адекватное восприятие ситуации без эмоциональной оценки, готовность к общению и компромиссу, доверие к партнеру).

Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Завершение занятия.

Занятие № 4

Цель: знакомство со спецификой поведения при различных стратегиях поведения и целесообразностью использования той или иной стратегии в различных жизненных ситуациях.

Оборудование и материалы: помещение, столы, стулья, тетради (листы А4), ручки.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятии.

Упражнение 1. «Выборы стратегий».

Цель: дать возможность участникам группы определить у себя преобладающую стратегию поведения в конфликте и проанализировать ее особенности.

После знакомства с основными стилями или стратегиями поведения в конфликте участники делятся на подгруппы в зависимости от диагностируемой стратегии. В том случае, если у кого-либо из участников ведущими оказались несколько стратегий, им можно предложить самостоятельно выбрать группу, в которой им бы хотелось работать. Далее подгруппам предлагается в течение 15 минут проанализировать и предложить пути урегулирования предлагаемой конфликтной ситуации. Конфликтная ситуация может быть предложена ведущим или кем-то из группы.

Вариант ситуации для разбора: Нина К. одновременно является слушательницей курсов переподготовки факультета психологии и социальным педагогом в школе. Двухгодичное обучение на курсах требует частого отвлечения от работы, участия в учебных сессиях. Перед началом обучения у Нины К. была договоренность с директором школы о сохранении заработной платы в полном объеме, и на протяжении всего времени эта договоренность выполнялась; к работе социального педагога не предъявлялись высокие требования. На втором году обучения слушательница получила предложение от директора одного из заводов возглавить на время летних каникул оздоровительный детский лагерь. Зарплата, которую она может получить за летний период, во многом решит ее материальные проблемы (долгожданный ремонт в квартире, обновление мебели). Нина К. хочет работать в этом лагере и на приеме у директора завода дает свое согласие. Спустя несколько дней директор школы вызвала Нину К. и предложила ей возглавить школьный летний лагерь (естественно, зарплата несопоставима). Когда Нина К. сказала о своих намерениях, директор в резкой форме предложила или работать в школьном лагере, или увольняться.

Комментарий для ведущего (с этой информацией сначала участников лучше не знакомить): ситуация взята из жизни. Нина К., решая конфликт, избрала стратегию соперничающую, заняла доминирующую позицию и поехала работать в заводской лагерь. Через год она была уволена директором школы по сокращению штатов.

По истечении некоторого времени (10-12 минут) слово предоставляется подгруппам, в это же время всем участникам дается дополнительная инструкция: в ходе презентации решений участникам других подгрупп отмечать особенности принимаемых решений, поведенческие проявления, вербальные и эмоциональные реакции, типичные для презентуемой стратегии. При обсуждении участники делятся переживаниями, обобщают увиденное.

Упражнение 2. Игра «Начальник – секретарь».

Цель: проанализировать степень эффективности различных стилей поведения в конфликтной ситуации.

Участники группы делятся на 3 подгруппы: первая подгруппа (5-7 человек) готовится к исполнению роли начальников, вторая (5-7 человек) – машинисток, третья – наблюдатели (3-4 человека).

Участники, исполняющие роли начальников, выходят за дверь. Их задача – дать очередное задание секретарю и выразить свое недовольство качеством ее работы (много ошибок, опечаток, работа сдается не в срок). В аудиторию «начальники» входят по одному. Участники, исполняющие роли секретарей, также меняются в каждой сцене. При этом каждый «секретарь» наполняет роль специфическим содержанием: усталая и болезненная; капризная и молодая дама, заигрывающая с начальником; одинокая и замкнутая; интеллигентная пожилая дама; боевая и языкая женщина. В обсуждении следует проанализировать, поведение какого из участников было наиболее эффективным и за счет какого стиля.

Упражнение 3. Игра «Выигрыш».

Цель: продемонстрировать возможности различного разрешения одной и той же ситуации.

Группа делится на подгруппы по 4-5 человек.

Зачитывается следующая ситуация: На собранные студенческой группой деньги был куплен один лотерейный билет, по которому, как оказалось, выигрыш составил 1 миллион рублей. Студент из группы, у которого находился билет, попытался промолчать о выигрыше и сейчас не спешит вернуть выигрышный билет. Что делать с выигрышем и этим студентом?

На обсуждение дается ограниченное количество времени, по истечении которого подгруппы предлагают свои варианты решения

Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Завершение занятия.

Занятие № 5

Цель: понимание, что каждый конфликта видит ситуацию с собственных позиций, формирование умения объективного оценивания ситуации конфликта, с точки зрения каждого участника.

Оборудование и материалы: помещение, столы, стулья, тетради (листы А4), ручки.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнение 1. Упражнение «Ложная уникальность».

Цель: демонстрация участникам фундаментальной ошибки атрибуции: при объяснении поступков других людей (но не своих собственных) люди явно переоценивают роль чужих личностных качеств и недооценивают роль ситуативных обстоятельств.

Участникам группы предлагается записать под диктовку 10 правил, сформулированных на основе

10 библейских заповедей. Когда они будут записаны, руководитель группы предлагает оценить по 10-балльной шкале, как следуют библейским заповедям большинство людей, затем проставить себе оценку следования заповедям.

Десять правил поведения	Я следую (в процентах)	Большинство (в процентах)
Не произноси имя Господа всуе	64	15
Не сотвори себе кумира	64	22
Почитай отца твоего и мать твою	95	49
Не убий	91	71
Помни день субботний, чтобы святить его	86	45
Не прелюбодействуй	90	54
Не укради	88	33
Не лжесвидетельствуй	76	23
Не желай жены ближнего своего	84	42
Не завидуй богатству ближнего своего'	81	49

В таблице приведены данные по результатам исследования, описанном Майерс Д. (Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 1997).

После выполнения упражнения участники группы по кругу делятся полученными результатами. Далее руководитель группы стимулирует дискуссию о наличии в каждом человеке тенденции самооправдания: совершая дурные поступки, мы находим им объяснение (заставила ситуация, приказал начальник, другого выхода не было), при этом поступки других людей мы оцениваем предубежденно. Поведение других людей мы объясняем их внутренними чертами или установками (потому что он жадный, потому что он злой и пр.), пренебрегая ситуационными воздействиями, заставляющими человека так поступить в данной ситуации.

Кроме того, в конфликтной ситуации стороны предвзято воспринимают реальность и видят только факты, подтверждающие их интерпретацию конфликта. Пример из древнекитайской литературы: «Пропал у одного человека топор. Подумал он на сына своего соседа и стал к нему приглядываться: ходит, как укравший топор, глядит, как укравший топор, говорит, как укравший топор. Словом, каждый жест, каждое движение выдают в нем вора. Но вскоре тот человек стал вскапывать землю в долине и нашел свой топор. На другой же день посмотрел он на сына соседа: ни жестом, ни движением не похож тот на вора».

Упражнение 2. Ситуативная игра «Аэропорт».

Цель: проанализировать эффективные пути разрешения конфликта

Из числа участников группы выбираются две пары, которые проигрывают одну и ту же ситуацию. Одна пара выходит из аудитории на период игры первой пары. Каждому игроку дается для ознакомления инструкция только для его роли, напечатанная на отдельном листе. Остальные участники, оставшиеся в аудитории, становятся на время наблюдателями и должны понять суть происходящего, провести анализ общения (позиции: открытая-закрытая, активная-пассивная, доброжелательная-враждебная-нейтральная; родитель-взрослый-ребенок) и эффективности результатов общения двух пар. Анализируются эффективные пути разрешения конфликта.

Инструкция для «начальника»: Вы – начальник планово-экономического отдела. Сотрудница Н. не сделала расчеты к сроку. Вам передали, что она заболела и долго не появится. Однако, когда вы несколько раз звонили домой, к телефону никто не подходил. Вы летите в командировку в Санкт-Петербург без нужных вам документов, и вас это злит. В аэропорту вы сталкиваетесь с сотрудницей Н.

Инструкция для «подчиненной»: Вы – работник планово-экономического отдела. Очень неудачно складываются ваши дела: в самую пору сдачи важного документа тяжело заболела сестра, и, поскольку за ней некому ухаживать, вы взяли больничный по уходу и теперь временно у нее живете. Ваш знакомый прилетает из Санкт-Петербурга, откуда вам обещали передать хорошее лекарство для сестры (без этого лекарства она может даже умереть). В аэропорт вы опоздали, самолет давно прилетел, вы стоите и не знаете, что делать. Вдруг вас окликает начальник.

Упражнение 3. Упражнение «Ток-шоу».

Цель: дать возможность участникам группы проанализировать динамику конфликта, интерпретацию участниками конфликта причин и мотивов их поведения и испытываемых ими чувств.

Ток-шоу – активная учебная форма групповой работы; может проводиться в виде драматизации конфликта, в котором задаются противоречивая ситуация, характерные роли, однако основное действие разворачивается спонтанно, исходя из личностных особенностей участников драматизации.

Цель ток-шоу — дать возможность участникам группы проанализировать динамику конфликта, интерпретацию участниками конфликта причин и мотивов их поведения и испытываемых ими чувств.

Порядок проведения: ведущим или участниками группы определяется конфликтная ситуация, актуальная для целей группы, определяются основные действующие лица конфликта, выбираются участники — исполнители основных ролей. С каждым участником драматизации отдельно выбираются стратегия, мотивы поведения и зона разногласий с другими участниками. Кроме основных, определяются роли, оказывающие влияние на протекание конфликта (например, соседи, дальние родственники, друзья). Таким образом, вся группа принимает активное участие в драматизации.

Группа организует пространство, напоминающее зрительный зал: сцена, на которой будут действовать герои, и места для зрителей. Руководитель группы играет роль ведущего ток-шоу, он имеет право вводить новых действующих лиц, останавливать действие, организовывать рефлексии участников драматизации на определенных этапах разыгрывания. Действующие лица организуют взаимодействие в соответствии с заданными ролями на сцене. На первом этапе в драматизации участвуют только основные действующие лица, по мере разворачивания действия руководитель может предоставлять слово другим участникам.

Вариант ситуации, который зачитывается всей группе.

В четырехкомнатной квартире проживают три семьи: в одной комнате—родители (мать и отец — старшее поколение), в другой — старший сын с женой и дочерью, в третьей — младший сын с женой.

Первоначально старшее поколение дружно жило с семьей старшего сына, приняло беременную невестку (до этого она проживала в другом городе), бабушка с бабушкой помогали растить внучку.

Семья старшего сына по инициативе его жены подала заявление в суд на раздел квартиры, претендуя при этом на две комнаты. Родители согласились разделить лицевой счет и выделить одну комнату площадью 10 кв. м. Конфликт затянулся, заявления переходят из одной инстанции в другую. Эта ситуация остро переживается ее участниками. Семья старшего сына запретила внучке общаться с бабушкой и дедушкой. Отец пережил инсульт и получил инвалидность. Братья не общаются.

Дополнительная информация для жены старшего сына (зачитывается только исполнительнице роли): она обижается на свекровь, которая постоянно ее контролировала в ведении домашнего хозяйства и в воспитании дочери, и не скрывает своей обиды, считает, что родители мужа настраивают его против нее, разрушают семью. Выделение одной комнаты не дает возможности разменять квартиру.

Дополнительная информация для младшего сына: при разделе квартиры у него не остается возможности получить собственное жилье.

Разыгрывание ситуации начинается с диалога свекрови и невестки, постепенно вводятся остальные действующие лица.

Задача ведущего — стимулировать поиск выхода из конфликтной ситуации, организовав переговоры, не затрагивая юридическую сторону вопроса. В ходе ток-шоу целесообразно предлагать высказывать мнения участникам группы, исполняющим роли соседей, друзей, сослуживцев участников конфликта, представляющим разные точки зрения.

После завершения драматизации проводится деролинг (снятие ролей) участников.

В обсуждении анализируются ложные мотивы и представления каждого участника, испытываемые ими чувства, их влияние на динамику конфликта. Важно прийти к выводу, что конфликты часто содержат небольшое ядро подлинно несовместимых целей, окруженных толстой мантией искаженного восприятия мотивов и целей противника.

Упражнение 4. «Испорченный телефон».

Цель: продемонстрировать как происходит утрата первоначального смысла важной информации и обрастание простого текста новым содержанием

Из числа участников выбирается 7-9 человек, которым дается инструкция: «Сейчас одному из оставшихся в помещении членов подгруппы (остальные выйдут за дверь) я прочту небольшой отрывок литературного текста. Задача оставшегося участника – максимально близко к тексту пересказать все, что удалось запомнить, следующему члену группы, который войдет в комнату. Эта информация поочередно должна быть передана всем стоящим сейчас за дверью. Вносить свои интерпретации и подробности нельзя».

Оставшиеся в комнате члены группы при полном молчании отмечают, как утрачивается и искажается информация при передаче ее от одного человека другому.

Текст для упражнения (автор М.Р. Битянова): «Генри вышел из дома, как обычно, в половине десятого. Было свежо. На нем была серая шляпа, в руках он держал трость. Он шел на свидание с той самой дурнушкой из бара, рыжей Бетси.

Встречу она назначила в неживописном месте (под часами на старой площади).

Генри и Бетси отправились в лагуну. Здесь они быстро договорились с владельцем старой моторной лодки и через несколько минут уже удалялись от берега в юго-восточном направлении. Но не успели они перекинуться и парой многозначных и игривых фраз, как увидели быстро идущую им наперерз новую белую лодку с широкой красной полосой.

Генри быстро положил руку в карман, но больше он ничего не успел сделать. Раздался хлопающий звук, и Бетси уткнулась лицом в мокрое днище...».

Информация для ведущего: особенность передачи данного текста состоит в том, что чаще всего эта история обрастает новыми смыслами, связанными с хлопающими звуками, падением Бетси и пр.

В ходе обсуждения в группе следует отметить, как происходила утрата важной информации и обрастание простого текста новым содержанием

Упражнение 5. Упражнение «И тут вы ему говорите».

Цель: дать возможность участникам группы почувствовать себя в разных коммуникативных техниках, найти поведенческие ходы, которые делают каждую технику успешной и субъективно привлекательной (владение всеми тремя позициями – важный залог гибкого, конструктивного поведения в общении).

Группа делится на тройки. В каждой тройке участники получают роли игрока, подыгрывающего и наблюдателя.

Инструкция игроку. Ситуация, которую я вам опишу, предполагает диалог с другим персонажем. Его роль будет исполнять подыгрывающий. Предложенную ситуацию вы разыграете с ним три раза. Сначала вы будете вести свою партию с позиции «сверху» – давите, требуйте, грубите, угрожайте, насмехайтесь, будьте очень настойчивы. Как бы ни вел себя ваш партнер, постарайтесь все время лидировать, быть «над ним». Через 3-4 минуты остановите диалог, немного помолчите и начинайте игру с позиции «снизу» – заигрывайте, просите, почувствуйте себя слабым и зависимым, уступайте, входите в положение другого человека, и так 3-4 минуты, а затем после небольшой паузы побудьте в позиции «на равных». Найдите верный тон, нужную позу, доброжелательные и уверенные слова.

Инструкция подыгрывающему. В отличие от игрока вы не имеете ограничений в поведении. Расслабьтесь, максимально включитесь в ситуацию, настройтесь на партнера, а после этого реагируйте на его слова так, как вам хочется. Если он вас разозлил – злитесь, обидел – обижайтесь, если его реакции растрогали вас – уступите своим добрым порывам. Будьте максимально искренни. Желательно фиксировать, какие именно слова, жесты партнера создали тот или иной ваш настрой, почему поменялось отношение к партнеру.

Инструкция наблюдателю. Ваша задача – фиксировать развитие диалога, особенности поведения, развитие сюжета, а также следить, чтобы партнеры выполнили свои инструкции. Если вы считаете, что игрок не выполняет свою задачу, уходит в другую социальную роль, вы имеете право остановить игру.

После проведения первого цикла меняются роли. Для обсуждения даются следующие ситуации.

Ваш коллега попросил у вас на несколько дней «посмотреть» ценные рабочие материалы. Вернул только через неделю в неприглядном, местами нечитабельном виде. И тут вы ему говорите...

Вы – страстный любитель тюльпанов, выращиваете у себя на участке редкие сорта, приобретаете луковицы за очень приличные деньги. У соседки, с которой у вас нормальные отношения, есть собака – спаниель. Однажды вы выходите и видите, что клумба с тюльпанами изрыта наглыми собачьими лапами. И тут вы соседке говорите...

Вы купили на рынке понравившуюся вам блузку, придя домой и примерив ее, вы обнаружили, что она не гармонирует ни с одной вещью в вашем гардеробе, да и внутренняя обработка вам показалась некачественной. Вы возвратились на рынок с намерением сдать блузку и говорите продавцу...

Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Завершение занятия.

Занятие № 6

Цель: преодоление барьеров межличностного общения.

Оборудование и материалы: помещение, столы, стулья, тетради (листы А4), ручки.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроя на занятие.

Упражнение 1. «Опоздание».

Цель: овладение навыками конструктивного взаимодействия.

Оборудование: стандартные листы бумаги у членов группы и написанные на ватмане «барьеры общения».

Ведущий зачитывает группе ситуацию: Ваша хорошая подруга уже давно потеряла работу, денег в ее семье явно не хватает. И вот в организации, где выработаете, появилась вакансия. Очень неплохие деньги платят за элементарную работу, с которой подруга легко бы справилась. Вы переговорили с начальником, рекомендовали подругу как добросовестную, исполнительную женщину. Начальник пригласил ее на собеседование к 12 часам. В 12 часов у дверей кабинета начальника подруги не было. Она не пришла и в 15 минут первого. В половине первого появляется подруга, и вы ей говорите...

После того как ситуация представлена, ведущий просит участников группы написать то, что они бы сказали подруге в такой ситуации. Варианты реагирования зачитываются по кругу, анализируются и прикрепляются к соответствующему «барьеру». На следующем этапе участники группы совместно формулируют целесообразное реагирование.

Вариант реагирования: «Вчера мы договорились встретиться с тобой в 12 часов. Сейчас мои часы показывают половину первого. Договорившись об этой работе для тебя, я радовалась тому, что смогу тебе помочь. Когда я поняла, что ты опаздываешь, я разозлилась, затем начала волноваться, думала, что случилось какое-то несчастье. Сейчас я чувствую усталость и переживаю по поводу того, что подумает обо мне начальник в связи с данной тебе рекомендацией. Поэтому я бы хотела, чтобы ты сама объяснила начальнику причину опоздания; и если он тебя возьмет, прошу впредь быть пунктуальной у нас на работе».

В обсуждении проанализировать, почему «барьеры» первыми приходят в голову. В скрытой или открытой форме легче понять чувства?

Упражнение 2. «Я-высказывание».

Цель: овладение навыками конструктивного взаимодействия с помощью «Я-высказываний».

Ведущий объясняет группе, что одним из способов открытого выражения желаний и чувств может служить прием «Я-высказывания». Этот прием помогает дать партнеру по общению обратную связь, не перекладывая на него ответственности. Общая схема проговаривания в рамках этого приема такова: Событие – Реакция – Причина напряжения (без интерпретации):

Событие	Реакция	Причина напряжения
Когда вы кричите (говорите, делаете)...	Я чувствую себя (беспомощной, злой, обиженной, у меня возникает проблема)...	Я не могу сосредоточиться, я хочу и не могу высказать вам свою точку зрения, потому что у меня были совершенно другие планы

Далее участникам группы предлагается сформулировать «Я-высказывание» как реакцию на предлагаемые ведущим ситуации. Например:

1. коллега «перехватила» работу, о которой у вас была предварительная договоренность с руководством, на которую вы рассчитывали как на дополнительный заработок;
2. вы узнали, что ваш 14-летний сын пропустил целую неделю занятий с репетитором, которому вы платите достаточно большие деньги;
3. ваш сын разбил любимую фамильную чашку;
4. ваша дочь пришла домой значительно позже, чем обещала; до ее прихода вы успели обзвонить друзей, позвонили в больницы, морг;
5. сосед по парте во время теста заглядывает к вам в листок и тем самым навлекает на вас неприятности;
6. подруга взяла у вас конспект и не вернула в условленное время;
7. лучшая подруга показала ваш дневник вашему другу. В обсуждении важно проанализировать различия между «Ты-высказыванием» и «Я-высказыванием», между проявлением чувств, мыслей и оценок.

Упражнение 3. «Конфликты».

Цель: помочь участникам группы научиться выражать свои чувства посредством «Я-высказывания».

Группа делится на пары, один участник из пары обвиняет в чем-то другого, создавая ситуацию конфликта. Второй участник реагирует тремя разными способами:

- оправдывается и извиняется (с позиции «жертвы»);
- использует «Ты-высказывания» для ответных обвинений;
- использует «Я-высказывания» по схеме.

Затем участники меняются ролями и придумывают новую ситуацию и варианты решений.

В обсуждении участники анализируют критерии соответствия поведения заявленной позиции, правильность использования приема «Я-высказывания».

Упражнение 4. «Архитектор – строитель».

Цель: участники группы могут наблюдать за тем, как различно обрабатывается, передается и воспринимается одна и та же несложная информация участниками взаимодействия.

Упражнение 5. «Снежинка».

Цель: работа со стереотипами, развитие умения принимать чужие точки зрения.

Участникам группы раздаются одинаковые листы бумаги.

Ведущий просит выполнить молча следующие действия с листом бумаги, не глядя, как такую же операцию проделывают другие:

1. сложите лист вдвое, оторвите правый верхний угол;
2. снова сложите лист вдвое и оторвите правый верхний угол;
3. сложите лист вдвое и оторвите правый верхний угол;
4. сложите лист вдвое и оторвите правый верхний угол;
5. разверните.

При демонстрации остатков листов бумаги участники группы увидят разнообразные варианты «снежинки».

В обсуждении у участников группы целесообразно спросить: «Можно ли сказать, что у кого-то бумага оторвана неправильно? Бывает ли так, что мы оцениваем человека в зависимости от того, делает он так же, как мы, либо поступает не так, как мы, смотрит на мир не так, как мы?».

Упражнение 6. «Наши стереотипы».

Цель: осознание участниками группы роли и влияния стереотипов на формирование представлений о людях в конфликтном взаимодействии.

Инструкция: написать характеристику на людей по их фотографиям, используя свои психологические знания о физиогномике человека.

Группа разбивается на две подгруппы, которые размещаются в разных концах аудитории. Подгруппам предъявляются одинаковые фотографии, например, мужчины (см. «Фото Курта Уолдена» в кн.: Майерс Д. Социальная психология, с. 121), при этом в каждой подгруппе о мужчине с фотографии рассказываются разные истории. Например, в одной подгруппе это может быть история о руководителе антифашистского подполья, а в другой – о начальнике концентрационного лагеря.

После того как характеристики будут написаны, подгруппы зачитывают их, собравшись в круг.

В обсуждении важно акцентировать внимание на влияние стереотипов на представления о различных группах людей.

Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.

Завершение занятия.

Занятие № 7

Цель: познакомить участников с методом разрешения конфликта путем переговоров спорящих сторон при участии третьего человека – нейтрального посредника.

Оборудование и материалы: помещение, стулья.

Ход занятия

Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.

Упражнение 1. «Сила власти».

Цель: разминка, снятие эмоционального напряжения.

Группа разбивается на подгруппы по 4-5 человек. Каждой подгруппе выдается газета. Участники подгруппы берутся одновременно за нее одной рукой. Ведущий говорит, что газета символизирует собой «власть». По команде ведущего участники подгрупп должны забрать как можно, больше «власти», но при этом можно использовать только руку, которой они держат газету.

В обсуждении анализируются ощущения, эмоции, которые испытывали участники группы в ходе «захвата власти».

Упражнение 2. «Потребности».

Цель: рассмотреть противоречивые потребности сторон конфликта, проанализировать – не являются ли эти потребности желаниями, позволяют ли общие потребности разрешить противоречие и прийти к взаимному соглашению.

Группа делится на две равные подгруппы.

Ведущий зачитывает историю: Мария, девушка 16 лет, хочет пойти на вечеринку в дом к своему другу. Последний раз, когда была у него, она вернулась домой на два часа позже условленного с родителями времени. Вообще она достаточно много времени проводит со своим другом. Родители Марии волнуются, когда дочери нет дома, тем более что в последнее время она стала меньше заниматься, а в ближайшее время у нее экзамены.

Одна подгруппа – друзья Марии, другая – друзья родителей. Друзья Марии должны перечислить потребности (не желания) их подруги; друзья родителей – их потребности. Затем составляются пары из участников разных подгрупп и им предлагается обсудить: общие потребности Марии и ее родителей; потребности, которые не могут быть удовлетворены, так как они противоречат друг другу.

В обсуждении следует рассмотреть противоречивые потребности, проанализировать – не являются ли эти потребности желаниями, позволяют ли общие потребности разрешить противоречие и прийти к взаимному соглашению.

Потребность – состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования, развития, и выступающее источником его активности.

Желание – отражающее потребность переживание, перешедшее в действенную мысль о возможности чем-либо обладать или что-либо осуществить.

Упражнение 3. «Я – посредник».

Цель: выработка навыков посредничества в разрешении конфликтных ситуаций.

Для проведения данного упражнения необходимо подготовить помещение для ведения переговоров. В упражнении участвуют представители конфликтующих сторон и посредник. Посредник выбирается из числа участников группы.

Ситуация для медиации предлагается участниками или ведущим группы (см. ситуацию в упражнении «Ток-шоу»). По ходу разворачивания ситуации посредниками могут становиться другие члены группы. При обсуждении следует проанализировать стратегию действий посредников, участвовавших в упражнении.

Упражнение 4. «Другими словами».

Цель: поработать над неконструктивными установками в общении с другими людьми, которые зачастую приводят к возникновению или еще большему усугублению конфликта.

В этом упражнении вам предлагается поработать над неконструктивными установками в общении с другими людьми, которые зачастую приводят к возникновению или еще большему усугублению конфликта. Обычно нас раздражает, а порой и просто выводит из себя, когда другой человек говорит нам фразы типа:

—Ты должен...

—Это твоя обязанность...

—С тобой невозможно разговаривать...

—Ты безответственный человек! и т.п.

Эти и подобные высказывания приводят к возникновению барьеров общения, увеличению напряжения. Поэтому очень важно особенно в конфликтной ситуации, отслеживать неконструктивные установки в общении.

Сейчас я вам раздам листочки с высказываниями, ваша задача перефразировать ряд неконструктивных утверждений в конструктивные. Например,

«Ты должен принести мне книгу». (Я была бы рада, если бы ты принёс мне книгу).

—Он должен заботиться обо мне. (— Мне хочется, чтобы он заботился обо мне);

—Ты не должна была ходить на ту вечеринку. (—Я бы предпочел, чтобы ты не ходила на вечеринку);

—Ты ни разу в жизни для меня ничего не сделала! (—Мне не хватает внимания и заботы с твоей стороны);

—Ты должна была предвидеть возможные трудности. (—Мне хотелось, чтоб ты предвидела возможные трудности);

—Меня обидели! (—Я предпочла обидеться);

—Меня заставили. (—Я не сумела отказаться);

—Он – упрямый осёл. (—Я не смог убедить его);

—Он меня унизил. (—Мне было неприятно);

—Прекрати меня злить! (—Я начинаю злиться);

—Ты должна мне дать программу, книгу (—Мне хотелось бы, чтоб ты дала мне программу, книгу).

Обсуждение: просто – сложно перефразировать?

Вывод: Успешное решение любой конфликтной ситуации, неизбежно связано со способностью прощать.

Во всех конфликтных ситуациях каждый человек контролирует исключительно свои действия и не может контролировать действия, реакцию других. Если вы не прощаете своего обидчика, то вредите лишь самому себе. Вы можете принять решение извинить вашего обидчика независимо от того, примет он ваше прощение или нет.

Прощение означает, что вы «отпускаете» свой гнев и не собираетесь мстить. Избежать конфликт также можно согласием, и ответить на выпад (оскорбление, обвинение) не противостоянием, что только усугубит конфликт, а согласием, при этом не отступая от своей позиции, например,

—Ты никогда не сдерживаешь взятые на себя обязательства! —Иногда я выполняю свои обязанности, иногда мне приходится их нарушать.

Упражнение 5. «Меняем минус на плюс».

Цель: обучение замене отрицательных моделей и качеств в поведения на положительные.

Ведущий задает вопрос участникам: Какими качествами обладают участники конфликтных ситуаций?

Давайте найдем взамен отрицательных качеств положительные, которые помогают в общении.

Например:

Грубость-вежливость

Ненависть-любовь

Обман-доверие

Злость-доброта
Унижение-уважение
Равнодушие-внимательность
Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.
Завершение занятия.
Занятие № 8
Цель: закрепление умений применения конструктивных стратегий конфликтного поведения
Оборудование и материалы: помещение, стулья.
Ход занятия
Ритуал приветствия. Цель: приветствие участниками друг друга, создание позитивного эмоционального настроения на занятие.
Упражнения: Упражнение 1. «Золушка».
Цель: снятие эмоционального напряжения, эмоциональная разрядка, а также тренировка умения взглянуть на ситуацию с различных точек зрения.
Инструкция: у участников есть возможность выступить свидетелями событий, происходящих в сказке «Золушка». Членам группы будут розданы карточки, в которых указано, в какой роли они являлись участниками событий, происходящих в сказке. После того как карточки будут розданы, участники в течение 3 минут готовят рассказ, в котором от имени действующего лица (мачехи, сестер, Золушки, отца, принца, дамы, короля и др.) дается описание и оценка ситуации.
В обсуждении следует обратить внимание на то, что у участников или свидетелей конфликта есть собственная картина и представления о целесообразности тех или иных действий.
Упражнение 2. «Разбор конфликтных ситуаций».
Цель: анализ конфликтных ситуаций и выработка навыков по их эффективному разрешению
I этап. В течение 10 минут каждый участник группы на листе бумаги описывает какую-либо конфликтную ситуацию. Это может быть ситуация, которую он пережил сам или в которой участвовал его знакомые.
II этап. Группа делится на подгруппы по 3-4 человека. В подгруппах каждый участник по очереди зачитывает ситуацию. В ходе обсуждения участники микрогруппы предлагают варианты выхода из анализируемой ситуации, выбирают наиболее эффективный вариант. На этом же этапе микрогруппа выбирает наиболее сложную, на их взгляд, конфликтную ситуацию.
III этап. Каждая микрогруппа по очереди предлагает свою ситуацию для общего обсуждения. В наиболее проблемных случаях желательно ситуации разыграть. В разыгрывании целесообразно участие человека, предложившего ситуацию. Его партнером может быть любой участник группы. Эта роль может проигрываться несколькими людьми. Если ситуация по-прежнему не находит разрешения, подключается ведущий группы уже в качестве посредника.
Примечание: по времени это упражнение занимает не менее четырех учебных часов. Ведущему необходимо обладать навыками разбора конфликтных ситуаций.
Упражнение 3. «Дружественная ладошка».
На листе бумаги каждый обрисовывает свою ладонь, внизу подписывает своё имя. Участники оставляют листочки на стульях, сами встают и, двигаясь от листочка к листочку, пишут друг другу на нарисованных ладошках что-то хорошее (понравившиеся качества этого человека, пожелания ему).
Рефлексия занятия. Цель: получить обратную связь, поделиться эмоциями, чувствами и впечатлениями от занятия.
Завершение занятия.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа

4.1 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения обучающихся колледжа

Таблица 4.1.1 – Результаты исследования стратегий конфликтного поведения у обучающихся по методике К. Томаса

№ п/п	Стратегии поведения в конфликтных ситуациях					Преобладающая стратегия
	соперничество	сотрудничество	компромисс	избегание	приспособление	
1.	9	2	4	6	10	Приспособление
2.	3	8	10	7	7	Компромисс
3.	7	4	6	8	9	Приспособление
4.	9	7	7	5	1	Соперничество
5.	8	5	3	6	6	Соперничество
6.	2	8	7	2	2	Сотрудничество
7.	8	4	7	2	7	Соперничество
8.	1	7	7	7	8	Приспособление
9.	4	7	9	5	5	Компромисс
10.	6	5	4	1	7	Приспособление
11.	11	8	7	8	8	Соперничество
12.	2	11	8	7	6	Сотрудничество
13.	7	6	6	4	3	Соперничество
14.	6	3	7	8	3	Избегание
15.	3	9	10	4	7	Компромисс
16.	6	6	7	4	9	Приспособление
17.	10	5	4	7	9	Соперничество
18.	4	8	11	6	7	Компромисс
19.	12	4	4	8	8	Соперничество
20.	4	11	10	6	1	Сотрудничество
21.	6	4	2	7	7	Приспособление
22.	4	8	9	3	7	Компромисс
23.	11	6	7	7	4	Соперничество
24.	9	8	8	4	4	Соперничество
25.	4	8	10	3	7	Компромисс
26.	10	2	4	8	7	Соперничество
27.	4	10	9	7	7	Сотрудничество
28.	10	6	5	11	8	Избегание
29.	11	7	6	4	1	Соперничество
30.	8	7	3	6	9	Приспособление

Продолжение таблицы 4.1.1

31.	4	8	7	2	1	Сотрудничество
32.	9	5	8	4	7	Соперничество
33.	1	7	8	5	6	Компромисс
34.	4	8	7	6	5	Сотрудничество
35.	8	3	4	1	5	Соперничество
36.	9	7	8	10	7	Избегание
37.	4	7	7	8	6	Приспособление
38.	7	3	5	4	4	Соперничество
39.	6	2	8	9	4	Избегание
40.	2	7	10	6	6	Компромисс
41.	1	5	6	7	3	Избегание
42.	3	8	11	6	6	Компромисс
43.	3	10	8	3	7	Сотрудничество
44.	10	8	8	4	6	Соперничество
45.	5	8	7	3	3	Сотрудничество
46.	3	3	7	3	6	Компромисс
47.	9	8	8	10	8	Избегание
48.	4	8	8	7	9	Приспособление
49.	6	5	5	4	3	Соперничество
50.	7	6	7	5	3	Соперничество
Итого:	Соперничество – 34 % / 17 человек Сотрудничество – 16% / 8 человек Компромисс – 20% / 10 человек Избегание – 12% / 6 человек Приспособление – 18% / 9 человек					

Таблица 4.1.2 – Результаты исследования уровня конфликтности обучающихся по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» Е. П. Ильина и П. А. Ковалева

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	26	Средний
2.	19	Средний
3.	22	Средний
4.	28	Средний
5.	32	Высокий
6.	15	Низкий
7.	25	Средний
8.	13	Низкий
9.	19	Средний
10.	31	Высокий
11.	21	Средний
12.	21	Средний
13.	28	Высокий
14.	29	Высокий
15.	15	Низкий
16.	24	Средний

Продолжение таблицы 4.1.2

17.	36	Высокий
18.	13	Низкий
19.	28	Высокий
20.	15	Низкий
21.	32	Высокий
22.	22	Средний
23.	28	Высокий
24.	30	Высокий
25.	21	Средний
26.	22	Средний
27.	19	Средний
28.	14	Низкий
29.	33	Высокий
30.	26	Средний
31.	15	Низкий
32.	25	Средний
33.	11	Низкий
34.	15	Низкий
35.	22	Средний
36.	30	Высокий
37.	11	Низкий
38.	30	Высокий
39.	25	Средний
40.	19	Средний
41.	14	Низкий
42.	18	Средний
43.	32	Высокий
44.	26	Средний
45.	24	Средний
46.	21	Средний
47.	30	Высокий
48.	28	Высокий
49.	22	Средний
50.	31	Высокий
Итого	Высокий – 32% (16 человек) Средний – 46% (23 человека) Низкий – 22% (11 человек)	

Таблица 4.1.3 – Результаты диагностики обучающихся по методике «Самооценка конфликтности» С. М. Емельянова

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	51	Высокий
2.	13	Невыраженный
3.	63	Очень высокий
4.	55	Высокий
5.	51	Высокий

Продолжение таблицы 4.1.3

6.	15	Невыраженный
7.	65	Очень высокий
8.	13	Невыраженный
9.	43	Средний
10.	64	Очень высокий
11.	63	Очень высокий
12.	17	Невыраженный
13.	57	Высокий
14.	57	Высокий
15.	11	Невыраженный
16.	53	Высокий
17.	57	Высокий
18.	18	Невыраженный
19.	59	Высокий
20.	13	Невыраженный
21.	41	Средний
22.	15	Невыраженный
23.	62	Очень высокий
24.	37	Средний
25.	31	Средний
26.	53	Высокий
27.	27	Средний
28.	13	Невыраженный
29.	65	Очень высокий
30.	57	Высокий
31.	13	Невыраженный
32.	57	Высокий
33.	47	Средний
34.	33	Средний
35.	51	Высокий
36.	51	Высокий
37.	13	Невыраженный
38.	63	Очень высокий
39.	53	Высокий
40.	43	Средний
41.	13	Невыраженный
42.	29	Средний
43.	51	Высокий
44.	66	Очень высокий
45.	57	Высокий
46.	31	Средний
47.	41	Средний
48.	65	Очень высокий
49.	31	Средний
50.	27	Средний
ИТОГО	очень высокая степень конфликтности – 18% (9 человек) высокая степень конфликтности – 32% (16 человек) средний уровень конфликтности – 26% (13 человек) невыраженный уровень конфликтности – 24% (12 человек)	

Таблица 4.1.4 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Соперничество» (обучающиеся)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	10	9	-1	1	11
2.	5	3	-2	2	27
3.	9	7	-2	2	27
4.	11	9	-2	2	27
5.	9	8	-1	1	11
6.	4	2	-2	2	26
7.	9	8	-1	1	11
8.	2	1	-1	1	11
9.	5	4	-1	1	11
10.	8	6	-2	2	27
11.	10	11	1	1	11
12.	5	2	-3	3	34
13.	7	7	0	0	0
14.	7	6	-1	1	11
15.	5	3	-2	2	26
16.	8	6	-2	2	27
17.	10	10	0	0	0
18.	5	4	-1	1	11
19.	12	12	0	0	0
20.	6	4	-2	2	27
21.	9	6	-3	3	34
22.	6	4	-2	2	27
23.	11	11	0	0	0
24.	9	9	0	0	0
25.	6	4	-2	2	27
26.	10	10	0	0	0
27.	5	4	-1	1	11
28.	10	10	0	0	0
29.	11	11	0	0	0
30.	9	8	-1	1	11
31.	4	4	0	0	0
32.	9	9	0	0	0
33.	2	1	-1	1	11
34.	5	4	-1	1	11
35.	8	8	0	0	0
36.	10	9	-1	1	11
37.	5	4	-1	1	11
38.	7	7	0	0	0
39.	7	6	-1	1	11
40.	3	2	-1	1	11
41.	2	1	-1	1	11
42.	5	3	-2	2	27
43.	3	3	0	0	0
44.	10	10	0	0	0

Продолжение таблицы 4.1.4

45.	5	5	0	0	0
46.	6	3	-3	3	34
47.	10	9	-1	1	11
48.	5	4	-1	1	11
49.	7	6	-1	1	11
50.	8	7	-1	1	11
Сумма рангов нетипичных сдвигов					11

Таблица 4.1.5 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Сотрудничество» (обучающиеся)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	2	2	0	0	0
2.	7	8	1	1	12,5
3.	4	4	0	0	0
4.	6	7	1	1	12,5
5.	4	5	1	1	12,5
6.	6	8	2	2	28,5
7.	4	4	0	0	0
8.	6	7	1	1	12,5
9.	7	7	0	0	0
10.	3	5	2	2	28,5
11.	7	8	1	1	12,5
12.	6	11	5	5	36,5
13.	5	6	1	1	12,5
14.	2	3	1	1	12,5
15.	7	9	2	2	28,5
16.	7	6	-1	1	12,5
17.	2	5	3	3	34
18.	7	8	1	1	12,5
19.	4	4	0	0	0
20.	6	11	5	5	36,5
21.	4	4	0	0	0
22.	7	8	1	1	12,5
23.	5	6	1	1	12,5
24.	7	8	1	1	12,5
25.	7	8	1	1	12,5
26.	2	2	0	0	0
27.	7	10	3	3	34
28.	4	6	2	2	28,5
29.	6	7	1	1	12,5
30.	4	7	3	3	34
31.	6	8	2	2	28,5
32.	4	5	1	1	12,5
33.	6	7	1	1	12,5

Продолжение таблицы 4.1.5

34.	7	8	1	1	12,5
35.	3	3	0	0	0
36.	7	7	1	1	12,5
37.	6	7	1	1	12,5
38.	5	7	2	2	28,5
39.	2	3	1	1	12,5
40.	6	7	1	1	12,5
41.	4	5	1	1	12,5
42.	8	8	0	0	0
43.	8	10	2	2	28,5
44.	7	8	1	1	12,5
45.	8	8	0	0	0
46.	3	3	0	0	0
47.	7	8	1	1	12,5
48.	6	8	2	2	28,5
49.	5	5	0	0	0
50.	6	6	0	0	0
Сумма рангов нетипичных сдвигов					12,5

Таблица 4.1.6 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Компромисс» (обучающиеся)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	4	4	0	0	0
2.	8	10	2	2	24
3.	4	6	2	2	24
4.	6	7	1	1	10
5.	2	3	1	1	10
6.	7	7	0	0	0
7.	7	7	0	0	0
8.	6	7	1	1	10
9.	8	9	2	2	24
10.	4	4	0	0	0
11.	7	7	0	0	0
12.	6	8	2	2	24
13.	5	6	1	1	10
14.	6	7	1	1	10
15.	7	9	2	2	24
16.	7	7	0	0	0
17.	4	4	0	0	0
18.	8	11	3	3	30
19.	4	4	0	0	0
20.	11	10	-1	1	10
21.	2	2	0	0	0
22.	4	9	5	5	32

Продолжение таблицы 4.1.6

23.	6	7	1	1	10
24.	7	8	1	1	10
25.	7	10	3	3	30
26.	4	4	0	0	0
27.	8	9	1	1	10
28.	4	5	1	1	10
29.	6	6	0	0	0
30.	2	3	1	1	10
31.	7	7	0	0	0
32.	7	8	1	1	10
33.	6	8	2	2	24
34.	8	7	1	1	10
35.	4	4	0	0	0
36.	7	8	1	1	10
37.	6	7	1	1	10
38.	5	5	0	0	0
39.	6	8	2	2	24
40.	9	10	1	1	10
41.	6	6	0	0	0
42.	10	11	1	1	10
43.	7	8	1	1	10
44.	6	8	2	2	24
45.	7	7	0	0	0
46.	4	7	3	3	30
47.	7	8	1	1	10
48.	6	8	2	2	24
49.	5	5	0	0	0
50.	7	7	0	0	0
Сумма рангов нетипичных сдвигов					10

Таблица 4.1.7 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Избегание» (обучающиеся)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	8	6	-2	2	29,5
2.	8	7	-1	1	13
3.	12	8	-4	4	36
4.	5	5	0	0	0
5.	7	6	-1	1	13
6.	3	2	-1	1	13
7.	4	2	-2	2	29,5
8.	6	7	-1	1	13
9.	5	5	0	0	0
10.	1	1	0	0	0
11.	9	8	-1	1	13

Продолжение таблицы 4.1.7

12.	9	7	-2	2	29,5
13.	4	4	0	0	0
14.	6	8	2	2	29,5
15.	5	4	-1	1	13
16.	4	4	0	0	0
17.	8	7	-1	1	13
18.	8	6	-1	1	13
19.	10	8	-2	2	29,5
20.	5	6	1	1	13
21.	7	7	0	0	0
22.	2	3	1	1	13
23.	10	7	-3	3	34,5
24.	5	4	-1	1	13
25.	4	3	-1	1	13
26.	8	8	0	0	0
27.	8	7	-1	1	13
28.	12	11	-1	1	13
29.	5	4	-1	1	13
30.	7	6	-1	1	13
31.	3	2	-1	1	13
32.	4	4	0	0	0
33.	6	5	-1	1	13
34.	5	6	1	1	13
35.	1	1	0	0	0
36.	9	10	1	1	13
37.	9	8	0	0	0
38.	4	4	0	0	0
39.	6	9	3	3	34,5
40.	7	6	-1	1	13
41.	7	7	0	0	0
42.	6	6	0	0	0
43.	4	3	-1	1	13
44.	5	4	-1	1	13
45.	5	3	-2	2	29,5
46.	1	3	2	2	29,5
47.	9	10	1	1	13
48.	9	7	-2	2	29,5
49.	4	4	0	0	0
50.	4	5	1	1	13
Сумма рангов нетипичных сдвигов					171,5

Таблица 4.1.8 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Приспособление» (обучающиеся)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	10	9	-1	1	13,5
2.	9	7	-2	2	31
3.	8	9	1	1	13,5
4.	2	1	-1	1	13,5
5.	8	6	-2	2	31
6.	2	2	0	0	0
7.	7	7	0	0	0
8.	9	8	-1	1	13,5
9.	6	5	-1	1	13,5
10.	6	7	1	1	13,5
11.	8	8	0	0	0
12.	7	6	-1	1	13,5
13.	4	3	-1	1	13,5
14.	4	3	-1	1	13,5
15.	9	7	-2	2	31
16.	6	8	2	2	31
17.	9	9	0	0	0
18.	9	7	-2	2	31
19.	8	8	0	0	0
20.	2	1	-1	1	13,5
21.	8	7	-1	1	13,5
22.	13	7	-5	5	38
23.	4	4	0	0	0
24.	5	4	-1	1	13,5
25.	8	7	-1	1	13,5
26.	9	7	-2	2	31
27.	9	7	-2	2	31
28.	8	8	0	0	0
29.	2	1	-1	1	13,5
30.	9	8	-1	1	13,5
31.	2	1	-1	1	13,5
32.	7	7	0	0	0
33.	9	6	-3	3	36,5
34.	6	5	-1	1	13,5
35.	6	5	-1	1	13,5
36.	8	7	-1	1	13,5
37.	7	6	-1	1	13,5
38.	4	4	0	0	0
39.	4	4	0	0	0
40.	7	6	-1	1	13,5
41.	4	3	-1	1	13,5
42.	7	6	-1	1	13,5
43.	7	7	0	0	0
44.	3	2	-1	1	13,5

Продолжение таблицы 4.1.8

45.	6	4	-2	2	31
46.	9	6	3	3	36,5
47.	8	8	0	0	0
48.	7	9	2	2	31
49.	4	3	-1	1	13,5
50.	4	3	-1	1	13,5
Сумма рангов нетипичных сдвигов					125,5

4.2 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у педагогов колледжа

Таблица 4.2.1 – Результаты исследования стратегий конфликтного поведения у педагогов по методике К. Томаса

№ п/п	Стратегии поведения в конфликтных ситуациях					Преобладающая стратегия
	соперничество	сотрудничество	компромисс	избегание	приспособление	
1.	7	8	9	3	3	Компромисс
2.	6	9	10	3	6	Компромисс
3.	8	3	6	6	7	Соперничество
4.	5	6	8	8	9	Приспособление
5.	3	3	11	9	7	Компромисс
6.	6	6	11	4	1	Компромисс
7.	2	5	10	6	6	Компромисс
8.	3	8	6	2	4	Сотрудничество
9.	6	4	10	5	7	Компромисс
10.	1	9	7	5	7	Сотрудничество
11.	5	8	9	5	6	Компромисс
12.	3	10	6	2	7	Сотрудничество
13.	6	8	10	8	8	Компромисс
14.	4	7	7	8	6	Избегание
Итого:	Соперничество – 7,2 % (1 человек) Сотрудничество – 14,3% (3 человека) Компромисс – 57,1% (8 человек) Избегание – 7,2% (1 человек) Приспособление – 7,2% (1 человек)					

Таблица 4.2.2 – Результаты исследования уровня конфликтности педагогов по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» Е. П. Ильина и П. А. Ковалева

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
	после	после
1.	24	Средний
2.	19	Средний
3.	25	Средний
4.	13	Низкий
5.	14	Низкий
6.	13	Низкий
7.	15	Низкий
8.	14	Низкий
9.	19	Средний
10.	12	Низкий
11.	19	Средний
12.	21	Средний
13.	23	Средний
14.	12	Низкий
Итого	Высокий – 0% (0 человек) Средний – 50% (7 человек) Низкий – 50% (7 человека)	

Таблица 4.2.3 – Результаты диагностики педагогов по методике «Самооценка конфликтности» С. М. Емельянова

№ испытуемого	Показатель	Уровень конфликтности
1.	53	Высокий
2.	11	Невыраженный
3.	34	Средний
4.	50	Средний
5.	47	Средний
6.	13	Невыраженный
7.	29	Средний
8.	15	Невыраженный
9.	42	Средний
10.	65	Высокий
11.	26	Средний
12.	12	Невыраженный
13.	41	Средний
14.	51	Высокий
Итого	очень высокая степень конфликтности – 0% высокая степень конфликтности – 21,4% (3 человека) средний уровень конфликтности – 50% (7 человек) невыраженный уровень конфликтности – 28,6% (4 человека)	

Таблица 4.2.4 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Соперничество» (педагоги)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}}-t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	7	7	0	0	0
2.	6	6	0	0	0
3.	10	8	-2	2	8
4.	5	5	0	0	0
5.	4	3	-1	1	4
6.	5	6	-1	1	4
7.	2	2	0	0	0
8.	4	3	-1	1	4
9.	7	6	-1	1	4
10.	2	1	-1	1	4
11.	5	5	0	0	0
12.	3	3	0	0	0
13.	7	6	-1	1	4
14.	5	4	-1	1	4
Сумма рангов нетипичных сдвигов					0

Таблица 4.2.5 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К. Томаса, шкала «Сотрудничество» (педагоги)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}}-t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	7	8	1	1	4,5
2.	7	9	2	2	10
3.	2	3	1	1	4,5
4.	7	6	-1	1	4,5
5.	4	3	-1	1	4,5
6.	6	6	0	0	0
7.	4	5	1	1	4,5
8.	6	8	2	2	10
9.	4	4	0	0	0
10.	6	9	3	3	12
11.	7	8	1	1	4,5
12.	8	10	2	2	10
13.	7	8	1	1	4,5
14.	6	7	1	1	4,5
Сумма рангов нетипичных сдвигов					9

Таблица 4.2.6 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Компромисс» (педагоги)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}}-t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	9	9	0	0	0
2.	8	10	2	2	9
3.	4	6	2	2	9
4.	8	8	0	0	0
5.	10	11	1	1	4
6.	11	11	0	0	0
7.	9	10	1	1	4
8.	7	6	-1	1	4
9.	9	10	1	1	4
10.	6	7	1	1	4
11.	8	9	1	1	4
12.	4	6	2	2	9
13.	10	10	0	0	0
14.	6	7	1	1	4
Сумма рангов нетипичных сдвигов					4

Таблица 4.2.7 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К.Томаса, шкала «Избегание» (педагоги)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}}-t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	5	3	-2	2	9,5
2.	4	3	-1	1	4,5
3.	8	6	-2	2	9,5
4.	8	8	0	0	0
5.	12	9	-3	3	11
6.	5	4	-1	1	4,5
7.	7	6	-1	1	4,5
8.	3	2	-1	1	4,5
9.	4	4	0	0	0
10.	6	5	-1	1	4,5
11.	5	5	0	0	0
12.	1	2	1	1	4,5
13.	9	8	-1	1	4,5
14.	9	8	-1	1	4,5
Сумма рангов нетипичных сдвигов					4,5

Таблица 4.2.8 – Расчет критерия Т-Вилкоксона по методике К. Томаса, шкала «Приспособление» (педагоги)

№ п/п	до	после	Сдвиг ($t_{\text{после}}-t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1.	5	3	-2	2	9
2.	7	6	-1	1	3,5
3.	9	7	-2	2	9
4.	9	9	0	0	0
5.	8	7	-1	1	3,5
6.	2	1	-1	1	3,5
7.	8	6	-2	2	9
8.	2	2	0	0	0
9.	7	5	-2	2	9
10.	9	7	-2	2	9
11.	6	6	0	0	0
12.	6	7	1	1	3,5
13.	8	7	-1	1	3,5
14.	7	6	-1	1	3,5
Сумма рангов нетипичных сдвигов					3,5

4.3 Описание результатов математической обработки данных для стратегии компромисс (обучающиеся колледжа)

При сопоставлении показателей стратегии компромисса были сформулированы гипотезы.

H₀: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса не превышает интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

H₁: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса превышает интенсивности сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: TЭмп = 11.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.6.

Определяем критические значения T, при n=32.

T_{кр}=140 (p≤0.01)

T_{кр}=175 (p≤0.05)

Построим ось значимости.



Рисунок 1 – Ось значимости по шкале «Компромисс» (обучающиеся)

Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости. Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза H_1 . Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному увеличению показателей стратегии компромисса у обучающихся.

4.4 Описание результатов математической обработки данных для стратегии избегание (обучающиеся колледжа)

При сопоставлении показателей стратегии избегания были сформулированы гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии избегания.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения избегания.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: $T_{эмп} = 171,5$.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.7.

Определяем критические значения T , при $n=36$.

$T_{кр}=140$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=175$ ($p \leq 0.05$)

Построим ось значимости.

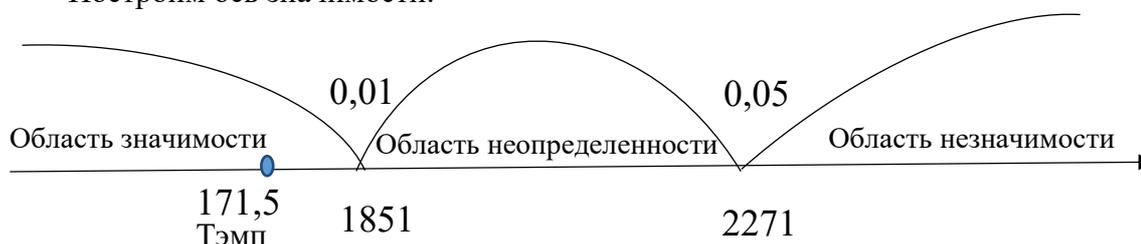


Рисунок 2 – Ось значимости по шкале «Избегание» (обучающиеся)

Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости. Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза H_1 . Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии избегания у обучающихся.

4.5 Описание результатов математической обработки данных для стратегии приспособление (обучающиеся колледжа)

При сопоставлении показателей стратегии приспособления были сформулированы гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: $T_{эмп} = 125,5$.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.1.8.

Определяем критические значения T , при $n=38$.

$T_{кр}=140$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}=175$ ($p \leq 0.05$)

Построим ось значимости.



Рисунок 3 – Ось значимости по шкале «Приспособление» (обучающиеся)

Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости. Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза H1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии приспособления у обучающихся.

4.6 Описание результатов математической обработки данных для стратегии компромисс (преподаватели колледжа)

При сопоставлении показателей стратегии компромисса были сформулированы гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса не превышает интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии компромисса превышает интенсивности сдвигов в направлении снижения показателей стратегии компромисса.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: $T_{эмп} = 4$.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.3.

Определим критические значения T , при $n=10$.

$T_{кр}=5$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}= 10$ ($p \leq 0.05$)

Построим ось значимости.



Рисунок 4 – Ось значимости по шкале «Компромисс» (преподаватели)

Полученное эмпирическое значение Тэмп зафиксировано в значимой зоне. Поэтому полученные в эксперименте изменения являются статистически значимыми. Принимается гипотеза Н1.

Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к тому, что стратегия компромисса у педагогов достоверно увеличилась.

4.7 Описание результатов математической обработки данных для стратегии избегание (преподаватели колледжа)

При сопоставлении показателей стратегии избегания были сформулированы гипотезы.

Н0: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии избегания.

Н1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии избегания превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения избегания.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: Тэмп = 4,5.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.7.

Определим критические значения Т, при $n=11$.

$T_{кр}=7$ ($p \leq 0.01$)

$T_{кр}= 13$ ($p \leq 0.05$)

Построим ось значимости.

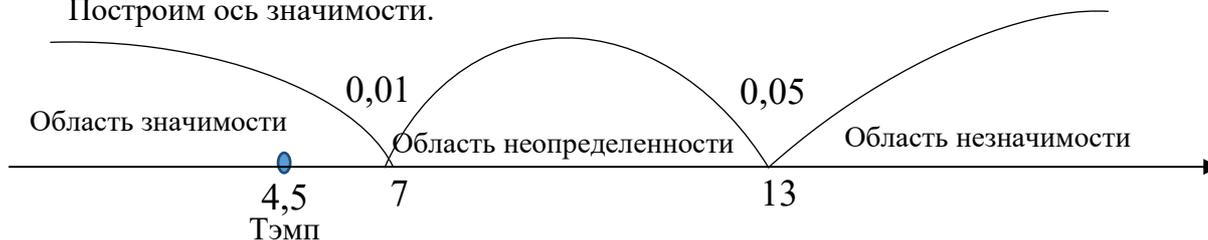


Рисунок 5 – Ось значимости по шкале «Избегание» (преподаватели)

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости. Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза Н1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии избегание у обучающихся.

4.8 Описание результатов математической обработки данных для стратегии приспособление (преподаватели колледжа)

При сопоставлении показателей стратегии приспособления были сформулированы гипотезы.

H0: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления не превышает интенсивности сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

H1: Интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей стратегии приспособления превышает интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии приспособления.

Подсчитав сумму рангов нетипичных значений, мы получили следующий результат.

Результат: Тэмп = 3,5.

Подробный расчет приводится в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.8.

Определим критические значения T, при n=11.

T_{кр}=7 (p≤0.01)

T_{кр}= 13 (p≤0.05)

Построим ось значимости.

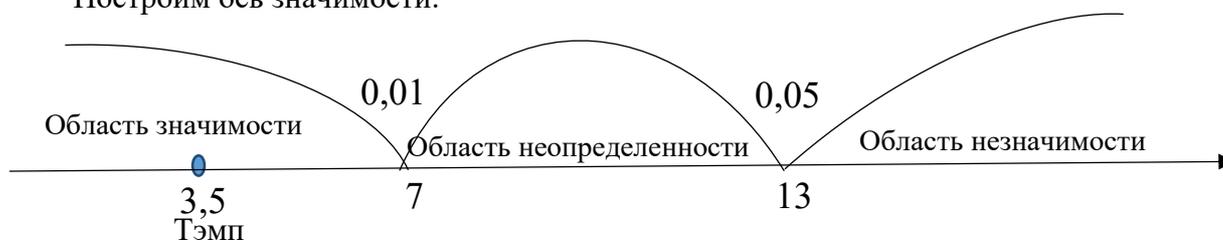


Рисунок 6 – Ось значимости по шкале «Приспособление» (преподаватели)

Полученное эмпирическое значение Тэмп находится в зоне значимости. Можно утверждать, что зафиксированные в эксперименте изменения не случайны и значимы, следовательно, принимается гипотеза H1. Реализация программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения привела к статистически достоверному снижению показателей стратегии приспособления у педагогов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования «Формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа» в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап «Целеполагание внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды»						
1.1. Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования	Работа с источниками, изучение, анализ, синтез психолого-педагогической литературы по возрастной психологии, по целеполаганию и по процессу моделирования, по психодиагностике	Анализ, синтез, обобщение	беседа, самообразование, консультации у научного руководителя	1	1 кв.	Педагог-психолог колледжа, специалисты воспитательного отдела
1.2. Определить цели и задачи исследования	Постановка итоговой цели внедрения программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения с обоснованием задач	Разработка «Дерева целей» исследования, разработка модели и программы	Изучение документации, обсуждение, беседа с представителями администрации колледжа, специалистами воспитательного отдела, организация и проведение круглого стола, методического совета колледжа	1	1 кв.	Педагог-психолог колледжа, специалисты воспитательного отдела
1.3. Разработать этапы внедрения Программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа	Изучение и анализ содержания этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности	Анализ модели и программы внедрения, анализ готовности ОУ к внедрению модели, изучение документации, диагностика текущей ситуации	беседа, организация и проведение семинара, методического совета, анализ документации	1	1 кв.	Педагог-психолог колледжа, специалисты воспитательного отдела
1.4. Разработать Программно-целевой комплекс внедрения программы	Изучение и анализ диагностических методик по поставленной проблеме; формулируются и обосновываются цели внедрения программы; изучение и анализ этапов, критериев, задачи, принципов; анализ уровня подготовленности субъектов образовательной среды колледжа к внедрению	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности субъектов образовательной среды колледжа	Административное совещание специалистов воспитательного отдела, педагогический совет, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	1 кв.	Педагог-психолог колледжа, специалисты воспитательного отдела

Продолжение таблицы 5.1

2-й этап «Формирование положительной психологической обстановки на внедрение программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа»						
2.1. Выработать готовность к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, беседа	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа специалистов воспитательного отдела, участие в семинарах, тренингах	1	1-2 кв	Педагог-психолог колледжа, специалисты воспитательного отдела
2.2. Сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ОУ	Пропаганда уже имеющегося опыта внедрения программы по формированию конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды. Сформировать положительную реакцию на проведение исследования у субъектов образовательной среды колледжа (педагогов, обучающихся, родителей).	проектная и/или исследовательская работа, сотрудничество с психологами, беседы, обсуждение, семинары	Консультации для субъектов образовательной среды, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в ОУ	1	1-2 кв	Педагог-психолог колледжа, специалисты воспитательного отдела
3-этап «Изучение предмета внедрения – формирование конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа»						
3.1. Выработать состояние готовности у субъектов образовательной среды колледжа к освоению процесса проведения исследования	Ознакомить заинтересованных субъектов (педагогических работников и обучающихся) с необходимыми материалами о предмете внедрения, методами и методиками проведения исследования.	Обоснование практического значения проведения исследования	Педагоги – самообразование, презентации, методических семинары, круглые столы Обучающиеся –классные часы, индивидуальные бесед. Консультации для субъектов образовательной среды колледжа.	3	1-2 кв	Администрация колледжа, заместитель директора по ВР, специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения программы в колледже	Изучить сущность предмета внедрения, а именно содержание предмета внедрения, его задачи, принципы, формы и методы.	фронтально, через обучающие семинары, тренинги, самообразование, обсуждение, наставничество, обмен опытом.	Семинары, работа с литературой и информационными источниками, педагогический анализ, тренинг, мастер-классы.	1	1-2 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа	Освоить системный подход в работе, ознакомиться с методиками внедрения.	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения), беседы	1	1-2 кв	

Продолжение таблицы 5.1

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения – формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа»						
4.1 Создание групп субъектов образовательной среды колледжа (обучающиеся, педагоги)	Определение состава групп субъектов образовательной среды, организация их дальнейшей работы, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение	Работа педагога-психолога, специалистов воспитательного отдела, тематические мероприятия, учебные занятия	1	2 кв.	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог, научный руководитель
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теоретической основы предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа педагога-психолога, специалистов воспитательного отдела	1	2 кв.	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
4.3 Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения Программы	Обсуждение, анализ результатов констатирующего эксперимента	Семинары, учебные занятия, дополнительная образовательная деятельность	3	2 кв.	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
4.4 Проверить методику внедрения Программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа	Работа группы по внедрению программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения	Изучение состояния дел в колледже, внесение изменений и дополнений в программу	Посещение занятий, работа педагога-колледжа, специалистов воспитательного отдела	Не менее 5	2 кв.	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения – формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды»						
5.1. Активизировать субъектов образовательной среды колледжа на внедрение	Анализ работы групп субъектов образовательной среды колледжа по внедрению программы.	Информирование о результатах работы в ходе совещаний, тренинги.	педсоветы, семинары временных творческих коллективов, психологический практикум	3	2-3 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	обмен опытом, тренинги, самообразование	Обмен опытом внедрения программ, наставничество, консультирование, семинары-практикумы		3 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
5.3 Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы для педагогических работников и для обучающихся	Изучение состояния дел по теме внедрения Программы, обсуждение	Собрание, совещание, анализ документов, работа специалистов воспитательного отдела, педагога-психолога		3-4 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

5.4. Освоить педагогическими работниками, обучающимися предмет внедрения (Программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения)	Фронтальное освоение программы субъектами образовательной среды колледжа	Обмен опытом, наставничество, анализ и коррективная технология внедрения Программы	Заседания методических объединений, консультации, педагогический совет, совет кураторов, практические занятия.	1	3 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
6-ой этап «Совершенствование работы над предметом внедрения – формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа»						
6.1. Совершенствование знаний и умений, сформированных на прошлом этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Обмен опытом, беседа, наставничество	научно-практическая конференция, заседание цикловой комиссии, семинар кураторов, методический совет, педагогический совет	3	3-4 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы	Анализ результата от созданных условий для внедрения программы	Обработка результатов, обмен опытом, подготовка аналитических справок, публикаций, выступлений	Заседание цикловой комиссии, семинар кураторов, методический совет, педагогический совет	1	4 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения Программы формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа	Формирование единого методического обеспечения внедрения программ	Диагностика, обсуждение, анализ состояния дел в колледже по теме внедрения Программы, методическая работа	Мониторинг, семинар, педагогический анализ, доклад на педагогическом совете, заседании методического объединения преподавателей	3	4 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
7-й этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения – формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения субъектов образовательной среды колледжа»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения программы на базе колледжа.	Изучение и обобщение опыта работы колледжа по внедрению программ формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения у субъектов образовательной среды колледжа	Посещение занятий, наблюдение, изучение, анализ, работа специалистов воспитательного отдела, педагога-психолога	Открытые уроки, воспитательные мероприятия, социальные проекты, памятки, буклеты, информационные стенды, размещение информации на официальном сайте колледжа	не менее 5	3-4 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог
7.2. Осуществить наставничество над другими лицами, приступающими к внедрению Программ	Корректировка программы и разработка дополнительной программы для обучения третьих лиц, осуществление наставничества.	тренинги, выступления на семинарах и семинарах практикумах, конференциях, иных методических мероприятиях	методический совет, семинары практикумы, конференции, иные методических мероприятия	не менее 5	3-4 кв	Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

<p>7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы в колледже</p>	<p>Пропаганда опыта внедрения программ в работу</p>	<p>Тренинги, выступления на семинарах и семинарах практикумах, конференциях, иных методических мероприятиях, публикации в журналах, в том числе на он-лайн платформах сети интернет, размещение информации на официальном сайте колледжа</p>	<p>Методический совет, тренинги, работа временных творческих коллективов, круглые столы, заседания методических объединений (областного и муниципального уровней), создание раздела на официальном сайте колледжа</p>	<p>не менее 5</p>		<p>Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог</p>
<p>7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах</p>	<p>Дальнейшее внедрение программ, обсуждение динамики работы над темой</p>	<p>Анализ, наблюдение, работа специалистов воспитательного отдела, педагога-психолога</p>	<p>Включение в план мероприятий колледжа по адаптации обучающихся первого курса, реализацию в рамках внутренней системы повышения квалификации педагогов, создание методического объединения педагогических работников</p>		<p>Ежегодно</p>	<p>Специалисты воспитательного отдела, педагог-психолог</p>