

**Серия: инновационные психолого-педагогические технологии**

**В.И. Долгова  
Е.Г. Капитанец  
О.А. Кондратьева**

**Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения  
субъектов образовательной среды**

**Москва - 2021**



**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

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

**В.И. Долгова  
Е.Г. Капитанец  
О.А. Кондратьева**

**Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения  
субъектов образовательной среды**

**Москва - 2021**

УДК 159.9

ББК 88.37

Д 64 Долгова В.И., Капитанец Е.Г., Кондратьева О.А. Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения субъектов образовательной среды /Монография. — М. Издательство Перо, 2021. — 147 с.

ISBN 978-5-00189-821-4

*Рецензенты:*

доктор медицинских наук, профессор О.Ф. Калев, г. Челябинск

доктор педагогических наук, профессор А.С. Бароненко, директор

школы №1 г. Копейска

В монографии обоснованы теоретические предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Представлены организационные аспекты исследования: этапы, методы и методики; характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента. Раскрыто содержание программ психолого-педагогической коррекции, выполнен анализ их эффективности, составлены рекомендации.

Рекомендуется всем субъектам психолого-педагогического образования.

ISBN 978-5-00189-821-4

© Долгова В.И., 2021

© Капитанец Е.Г., 2021

© Кондратьева О.А., 2021

## ВВЕДЕНИЕ

Человек проживает всю свою жизнь и работает вместе с другими людьми, создавая с ними различные общности, которые представлены в виде групп. Малая группа считается начальной ячейкой общества и первоосновой абсолютно всех его компонентов. В ней выражается вся действительность нашей жизни, деятельности и взаимоотношений многих людей, а кроме того демонстрируются те социально-психологические явления и процессы, которые в них появляются и функционируют. И, безусловно, в подобных группах никак не обойтись без противоречий, порождающих конфликтные ситуации, которые всегда представляли, представляют и будут представлять одну из важнейших ролей в жизни общества, формировании личности каждого человека, его семьи, жизнедеятельности, школы и иной организации или группы людей, общества и человечества в целом.

Конфликт в образовательной организации представляет собой систему противоречий, как между членами педагогического коллектива, так и между обучающимися. Во время педагогических транзакций регулярно наблюдается отсутствие взаимопонимания и возникновение конфликтов между всеми участниками образовательного процесса: учениками, учителями, родителями и др. В работе образовательных организаций межличностные конфликты неизбежны, их негативное влияние распространяется на взаимоотношения субъектов учебно-воспитательного процесса и качество выполняемой деятельности.

Современный образовательный процесс в целях его эффективной реализации требует от своих субъектов особого вида компетентности – социальной, что включает способность и готовность эффективно взаимодействовать с окружающими, в том числе управлять конфликтным поведением. Это определило проблему исследования, представленную в данной публикации.

# ГЛАВА 1. КОРРЕКЦИЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

## 1.1 Понятие конфликтного поведения в психолого-педагогических исследованиях

Проблеме конфликтов посвящены работы ряда известных и выдающихся философов, общественных деятелей, психологов, социологов таких как: А.Я. Анцупов, К.Боулдинг, Л.С. Выготский, П.О. Гриффин, Е.М. Дубовская, Г. Зиммель, Д.П. Зеркин, Л. Козер, В.А.Кременюк, К.Лоренс, К. Левин, Б.Т. Лихачев, О.В. Левин, У. Мак-Дуглас, М.И. Могилевский, К. Маркс, Л.А. Петровская, Г. Спенсер, И.Ф. Смолянинов З.Фрейд, А.И. Шпилов и другие [3, с. 111].

Конфликты с давних пор привлекали к себе внимание людей. Первоначальные упоминания о конфликтах встречаются во множествах дошедших до нас памятниках литературы. К примеру, сюжет с «яблоком раздора» и «судом Париса»; в библии можем прочесть предание о ссоре между братьями Каином и Авелем – сыновьями Адама и Евы, также во многих русских былинах можно отыскать примеры конфликтов.

Сам слово «конфликт» пришло в русский язык из латыни и стало применяться с начала 19 века. В самом общем виде конфликт определяют как разногласия между двумя и более сторонами – лицами или социальными группами (воспринимаема несопоставимость действий, целей и другие противоречия) [34, с.6].

Древнекитайский философ Конфуций еще в VI в. до н. э. в своих изречениях заявлял, что злобу и напыщенность, а с ними и конфликты, порождают неравенство и непохожесть людей. Он наставлял людей на то, что необходимо совершенствовать нравы, обычаи, устранять пороки, избегать ссор, достигать того, чтобы «тяжбы не велись» [34, с. 9].

Одними из первых, кто пробовал рационально понять конфликты, были древнегреческие философы. Так, древний философ-диалектик Гераклит хотел объединить свои размышления о войнах и социальных разногласий с общей системой представлений о природе мироздания.

Конфликтам уделяли внимание и такие ученые, как Платон и Аристотель (V–IV вв. до.н. э.). Они полагали, что индивид по своей натуре существо социальное; отдельный человек представляет собой лишь часть более широкого общества; заложенное в человеческой природе начало придает ему способность к взаимопониманию, взаимодействию и сотрудничеству с другими людьми. Так же они не исключали и стремление к вражде, злобе и насилию. Согласно суждению самого Аристотеля, источники распрей заключаются в неравенстве людей по обладанию имуществом и получению почестей, а так же в наглости, страже, пренебрежении, происках, несходстве характеров, чрезмерном возвышении одних и унижении других [цит. по 34, с. 11].

В.Л. Цветков выделяет семь основных этапов в становлении науки о конфликтах – конфликтологии (табл.1) [57, с.78].

Таблица 1 – Этапы становления науки о конфликтах

Эпоха	Характеристика
1. Древнейшие времена	Конфликты как существенная сторона социальных связей, взаимодействия и отношения людей [34, с. 9]
2. Средние века	Конфликтологические идеи носят в основном религиозный характер
3. Эпоха Возрождения	Идеи пронизаны верой в силу, разум и гармонию человека, способность преодолеть конфликты
4. Новое время и эпоха Просвещения	Появление предпосылок к системному подходу в познании и изучении конфликтов [57, с. 79]
5. Первая половина XIX в.	Появление по-настоящему научного подхода к изучению конфликтов
6. Вторая половина XIX – начало XX в.	Становление конфликтологии как относительно самостоятельной теории
7. Новейшее время (XX – начало XXI в.)	Дополнительная конкретизация теории конфликтов, четкие очертания ее проблематики [7, с.6]

Таким образом, вплоть до 20 годов XIX в. конфликт рассматривался либо в самом общем плане, как одно из проявлений противоречия, либо в плане

рассмотрения единичных видов столкновений, например, конфликты разных классов, военные конфликты [34, с.11].

Но далеко не все ученые принимали конфликт категорией социологических концепций, однако все без исключения соглашались в том, что конфликты захватывают значительное место в жизни общества и осуществление теоретических исследований в данной области следует с целью разрешения конфликтных ситуаций [1, с. 103].

Со временем, конечно, изучение конфликтов начало принимать практическую направленность. На первый план выступает вопрос о средствах и способах урегулирования конфликтов.

Психология конфликтов складывается на основе психологии личности, социальной психологии, психологии общения. Огромный вклад в исследование психологии конфликта принесли работы К.Томаса, который выделил пять основных типов поведения людей в конфликтной ситуации (избегание, соперничество, приспособление, компромисс, сотрудничество) и разработал тестовую методику с целью установления склонностей людей к какой-либо стратегии.

В педагогике же конфликты исследуются на разных возрастных этапах социализации личности [3, с.100]:

- в дошкольном возрасте (А.А. Рояк, Т.И. Юферова);
- в школьном возрасте (В.М. Афонькова, Л.С. Савина);
- в подростковый период (Т.В. Драгунова, Е.В. Первышева);
- в юности и в студенческом возрасте (В.М. Басова, А.И. Шкиль).

Можно найти различные определения конфликта, однако, все без исключения делают акцент на наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если имеется в виду взаимодействие людей.

Приведем в пример более популярные определения понятия «Конфликт» в психологической науке. В психологии конфликт понимается как столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных отношениях индивидов

или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями. То есть, основу конфликтных ситуаций в группах ил между разными интересами, мнениями, суждениями, целями.

Отталкиваясь от вышесказанного, можно предположить иное определение конфликта. Конфликт – это столкновение противоположных позиций, мнений, оценок, идей, которое люди стараются разрешить с помощью убеждений или действий на фоне эмоциональных проявлений [34, с.22].

С точки зрения А.Г.Здравомыслова, конфликт – это вид отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых определена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями [цит. по 37, с.5].

Н.В. Гришина рассматривает конфликт как явление биполярное, т.е. противоборство двух начал, которое выражается в активности сторон, сосредоточенной на преодолении противоречий, при этом каждая из сторон конфликта показана активным субъектом (субъектами) [13, с. 64].

Р.Дарендорф понимает данное понятие как любое отношение между элементами, которое можно охарактеризовать через объективные или субъективные противоположности.

В «Психологическом энциклопедическом словаре» конфликт понимается как сложно разрешимое противоречие, которое сопряжено с острыми эмоциональными переживаниями [27, с. 206].

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов дают подобное определение: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ решения значимых разногласий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся отрицательными эмоциями» [цит. по 41, с. 174].

Большинство изученных трудов позволяют выделить четыре типа конфликтов:

1. Внутрличностный. В этом случае сторонами конфликта выступают 2 или более элементов одной личности. В данном случае мы имеем столкновение выборочных свойств личности и поведения человека.

2. Межличностный. Этот конфликт проявляется между двумя (или более) отдельными личностями. При этом наблюдается столкновение из-за разных потребностей, целей или установок.

3. Личностно-групповой конфликт проявляется нередко по причине несоответствия действий одной личности с условиями группы.

4. Межгрупповой. В данном конфликте может реализовываться столкновение стереотипов поведения, общепринятых норм, целей или ценностей различных социальных групп.

В рамках исследования мы изучаем конфликты в малой подростковой группе. Это могут быть межгрупповые конфликты или конфликты между личностью и группой. Последний конфликт считается одним из непростых видов конфликта, т.к. в этом случае будут явно демонстрироваться отрицательные результаты конфликта по отношению к личности, реже к группе.

Конфликты так же могут быть скрытыми ли явными, но в основе их лежит отсутствие согласия. Конфликты могут выполнять как позитивные (конструктивные конфликты), так и негативные (деструктивные конфликты) функции [37, с. 25].

Конструктивные функции:

– конфликты могут служить с целью эмоциональной разгрузки, ослабления психического напряжения, удовлетворения потребностей, адаптации, самореализации и самоутверждения (терапевтическая функция);

– конфликт дает возможность более основательно познать участниками конфликта друг друга и самих себя, помогает развитию личности и межличностных отношений (функция развития);

– улучшение качества деятельности и принимаемых решений, активизация социальной активности (коммуникативная функция);

– конфликт ликвидирует противоречия в функционировании коллектива, может помочь сплочению группы (интегративная функция);

– обозначение и актуализация существующих проблем и недостатков (сигнальная, диагностическая функция);

– стимуляция поиска и принятия решения существующей проблемы (генерирующая и стимулирующая функции) [7, с. 17];

Деструктивные функции:

– переживание стресса, изменение в худшую сторону настроения, самочувствия, снижение работоспособности, формирование и развитие психологических проблем и комплексов;

– конфликт может содействовать ухудшению либо даже разрушению межличностных отношений, социально-психологического климата, качества совместной деятельности, понижению сплоченности группы и уровня достижимости целей;

– провокация насилия, подстрекательство, агрессии и даже гибель людей;

– фиксирование социальной пассивности личности, её аморальности и насильственных способов решения проблем [22, с. 38-39].

В зависимости от того, какие структурные элементы конфликта рассматриваются, ученые создавали свои классификации конфликтов (табл.2) [37, с. 9].

Таблица 2 – Классификации конфликтов

Автор (авторы)	Виды конфликтов
К.Боулдинг	<ul style="list-style-type: none"><li>• между отдельными личностями;</li><li>• между личностью и группой;</li><li>• между личностью и организацией;</li><li>• между группой и организацией;</li><li>• между разными типами групп и организаций</li></ul>
С.Чейз	<ul style="list-style-type: none"><li>• конфликтные явления внутриличностного и межличностного уровня;</li><li>• конфликты между государствами, нациями [цит.по 37,с. 9]</li></ul>
А.Г. Здравомыслов	<ul style="list-style-type: none"><li>• межиндивидуальные конфликты</li><li>• межгрупповые конфликты:<ul style="list-style-type: none"><li>– между группами по интересам;</li></ul></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– группами этнонационального характера;</li> <li>– группами, объединенными общностью положения;</li> <li>• конфликты между ассоциациями;</li> <li>• внутри и межинституциональные конфликты;</li> <li>• конфликты между секторами общественного разделения труда;</li> <li>• конфликты между государственными образованиями;</li> <li>• конфликты между культурами и типами культур [37, с. 11]</li> </ul>
А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• внутриличностные конфликты;</li> <li>• социальные конфликты: межличностные конфликты, конфликты между малыми, средними и большими социальными группами;</li> <li>• международные конфликты между отдельными государствами и их коалициями [4, с. 62].</li> </ul>

Разрешение конфликта – это совместная деятельность участников, которая ориентирована на окончание противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновению. Работа по разрешению конфликтов включает в себя:

- 1) анализ и выявление причин конфликта и его сторон;
- 2) принятие решения о вмешательстве в конфликт с учетом его исхода;
- 3) реализацию принятого решения.

Суть разрешения конфликта заключается в воздействии на его первопричины и участников. Разрешение конфликта подразумевает активность обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта. Кроме того, для решения конфликта необходимо изменение самих участников, их позиций, которые они отстаивали. Зачастую разрешение конфликта базируется на изменении отношения оппонентов к объекту конфликта или друг к другу [37, с. 15].

Конфликтное поведение обладает своими основными принципами, стратегиями и тактиками. Главные принципы конфликтного поведения: концентрацию сил; координацию сил; причинение удара по более чувствительному месту в месторасположении врага; экономию сил и времени и др. Стратегия действия в конфликте рассматривается точно как направление личности или группы согласно взаимоотношению к конфликту, установка на конкретные формы поведения в условиях конфликтной ситуации [5, с. 58].

Имеется много описаний различных стилей поведения в конфликте – как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Одним из подобных описаний является двухмерная модель урегулирования конфликтов, которую предложил К. Томас [13, с. 97].

Двухмерная модель Томаса – Килменна демонстрирует способы урегулирования и стили поведения людей в условиях конфликтной ситуации. Основными измерениями в данной модели являются:

- кооперация – человек выражает внимание к интересам других людей, вовлеченных в конфликт;
- напористость – внимание человека сосредоточено только на защите собственных интересов.

Для наиболее результативного решения конфликта подобрать выбрать определенный стиль поведения. Под стилем поведения в конфликте подразумевают направленность личности по отношению к конфликту, установку на определенные формы поведения в конфликтной ситуации [26, с. 153].

Кроме того, психологи К. Томас и Р. Килменн определили пять возможных стилей поведения в конфликтных ситуациях:

1.Сотрудничество – совместная выработка решения, которая удовлетворяет интересы абсолютно всех сторон, требующая интеграции позиций субъектов взаимодействия [37, с. 17];

2.Компромисс – урегулирование разногласий посредством уступок сторон конфликта друг другу;

3.Избегание (уход) – уклонение от конфликта, желание выйти из конфликтной ситуации, никак не решая её;

4.Приспособление – преуменьшение своих стремлений и принятие позиции оппонента;

5.Соперничество – это открытая борьба за свои интересы, жесткое отстаивание своей позиции [37, с. 18].

Особенный интерес при оценке моделей и стратегий поведения в конфликте необходимо уделить значимости для человека межличностных

отношений с противоположной стороной. Так, к примеру, в случае если для одной из сторон конфликта межличностные отношения не представляют никакой ценности, то поведение этой стороны в конфликте будет принимать деструктивные формы – принуждение, борьба, конкуренция. В случае если межличностные отношения ценны для субъекта конфликтного взаимодействия, то он будет стремиться к проявлениям адекватного поведения и иметь нацеленность на компромисс, сотрудничество, уход или уступку [13, с. 201].

Таким образом, при изучении литературы, мы выяснили, что существуют разные описания определения конфликта, но все они указывают на противоречия, которые приводят к разногласиям во взаимодействии между людьми. Психологи выделяют четыре вида конфликта: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой, межгрупповой. Конфликтное поведение состоит из противоположных действий субъектов конфликта. Также конфликтное поведение имеет и свои принципы: концентрация сил, координация сил, нанесение удара по уязвимому месту противника, экономия сил и времени. Можно выделить стратегии конфликтного поведения: соперничество, компромисс, избегание, сотрудничество, приспособление.

## **1.2 Особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды**

В данном параграфе обсудим особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды: педагогического персонала и обучающихся (на примере подростков).

### *1.2.1 Особенности конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации*

Взаимодействие по линии «учитель - ученик» является одним из основных во всем социально-педагогическом процессе. Именно здесь происходит непосредственная «передача» всего многообразия знаний, информации, установок, ценностных ориентаций. Во взаимодействиях школьников и учителей наиболее характерными являются следующие причины конфликтов:

- различия в ценностных ориентациях;
- бестактность в общении;
- различия во взаимных ожиданиях;
- уровень профессионализма преподавателя и успеваемость ученика.

Конфликты типа «учитель - учитель» в основном связаны с социально-профессиональной иерархией и индивидуально-психологическими особенностями преподавательского коллектива.

Причины конфликтов в педагогических коллективах имеют следующие основания:

- различия в ценностных ориентациях;
- различия в уровне профессионализма;
- нетерпимость, бестактность в общении друг с другом;
- разногласия между старшими и младшими поколениями преподавателей.

Среди потенциально конфликтных педагогических ситуаций можно выделить следующие:

- ситуации (или конфликты) деятельности, возникающие по поводу выполнения учеником учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности;

- ситуации (конфликты) поведения, поступков, возникающие по поводу нарушения учеником правил поведения в школе, чаще на уроках, вне школы;

- ситуации (конфликты) отношений, возникающие в сфере эмоциональных личностных отношений учащихся и учителей, в сфере их общения в процессе педагогической деятельности.

Взгляды на необходимость конфликтов, которые якобы приводят и оздоровлению отношений, стали распространяться в последнее десятилетие даже в среде российских психологов (вслед за иностранными коллегами). К числу позитивных последствий конфликтов относят, например, 1) разрядку напряженности между конфликтующими сторонами; 2) получение новой информации об оппоненте; 3) сплочение коллектива в борьбе с внешним врагом; 4) стимулирование к изменениям и развитию; 5) снятие синдрома покорности у подчиненных; 6) диагностику возможностей оппонентов [46].

Любые конфликты травмируют и могут иметь драматичные последствия. Известно, что в ходе конфликта происходит снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата, возникает представление о «хороших» и «плохих», «своих» и «чужих», о побежденных и победителях, как о врагах. После завершения конфликта уменьшается степень сотрудничества, сложно восстанавливаются доверительные отношения, взаимное уважение. Педагогу и ребенку все это нужно, как говорится, здесь и теперь, на этом уроке, а «шлейф конфликта» тянется довольно долго или не исчезает вовсе.

На наш взгляд, профессиональная и нравственная неприемлемость конфликта в педагогической сфере обусловлена тем, что субъекты конфликта — учитель и ученик — заведомо не равны ни по своему ролевому (должностному) положению, ни по уровню личностного развития. Подросток не обладает достаточным жизненным опытом и способностью к деловому осмыслению ситуации. Он переживает столкновение эмоционально, нередко и болезненно. Учитель также зачастую подвергает себя опасности так называемого «эмоционального выгорания».

Присутствие при конфликте других учащихся превращает некоторых из свидетелей в «болельщиков» или, что еще хуже, в участников. Конфликт разрастается, его масштаб увеличивается, приобретая характер межролевой конфронтации. Публичность конфликта имеет большой воспитательный резонанс. Именно поэтому за возникновение, ход и исход конфликта отвечает педагог - он профессионал и человек, умудренный жизненным опытом.

По данным Л. А. Семчук (1992), в конфликтной ситуации проявляются разные стили взаимодействия учителей с учащимися. У подавляющего большинства продуктивных учителей с адекватной оценкой учащихся и адекватной самооценкой выявлен стиль взаимодействия «сотрудничество». У продуктивных учителей с адекватной оценкой учащихся и заниженной самооценкой выявлены стили «компромисс» и «избегание». Последний стиль выявлен и у продуктивных учителей с адекватной оценкой учащихся и завышенной самооценкой [54].

Деструктивные учителя с заниженной оценкой учащихся и завышенной самооценкой используют стиль «соперничество», а деструктивные учителя с заниженной оценкой учащихся и заниженной самооценкой — стиль «приспособление». В основном эти учителя используют угрозы, обвинения, нотации.

Н.В. Гришина считает, что стратегии поведения в конфликте напрямую связаны с локусом контроля. По ее мнению, использование конструктивных стратегий невозможно без осознанности, признания личной ответственности за ситуацию, психологической зрелости. В то же время, если в поведении человека преобладают деструктивные стратегии, то это говорит о потере контроля над эмоциями, а также выборе уйти от конфликта, вместо его решения.

Люди с экстернальным локусом контроля могут допускать импульсивные, необдуманные действия, выходя за рамки ожиданий социума, тем самым провоцируя конфликтные ситуации. Люди с интернальным локусом контроля держат себя в руках, более сдержанно себя ведут и эмоционально более

уравновешены, что способствует сглаживанию или предотвращению конфликтов.

### *1.2.2. Особенности конфликтного поведения подростков*

Подростковый возраст обладает огромным значением в развитии и будущем становлении личности. Изменяются отношения со старшими и сверстниками, происходят перемены в развитии уровней познавательных процессов, т.е. интеллекта, и общих и специальных способностей. Этот возрастной период считается очень важным периодом, так как непосредственно в данный период меняется характер ребёнка, структура его личности. Данные перемены происходят из-за появления возрастных новообразований, которые считаются базовой основой сознательного поведения, демонстрируют направление в формировании моральных взглядов, представлений и жизненных установок, и ценностей [6, с. 107]. Всё это совершается на фоне противоречий физиологического и психического развития подростка, его духовного становления. Поэтому данный возраст часто характеризуется как переходный, кризисный, трудный [47, с. 16].

Подростковый период характеризуется проявлением определенных и специфических черт: желание общаться со своими сверстниками; желание утвердить свою самостоятельность, взрослость, независимость и автономию [38, с. 235].

Подростковый возраст весьма противоречив, что обуславливается соответствующими признаками [28, с. 148]:

- подросток не способен свыкнуться со злом и ложью – подросток нечетко владеет этими нравственными категориями;
- желание быть хорошим, стремление к эталону – непримиримость к поучениям, воспитательному воздействию со стороны взрослых;
- желание самоутвердиться – неспособность цивилизованно совершать это;

- потребность в совете и поддержке – нежелание прибегать к помощи со стороны;
- богатство желаний и потребностей – ограниченность сил и опыта;
- презрение к эгоизму – самолюбие;
- романтическая восторженность – грубость и дерзость поведения;
- интерес к научным достижениям – безрассудное отношение к учёбе и оценкам.

Все физиологические особенности подросткового возраста взаимосвязаны с развитием и формированием психики. Появление новообразований сопряжено с трудностями его перехода из детства во взрослую жизнь. После сравнительно тихого младшего возраста подростковый период кажется бурным и сложным. Это период самоутверждения среди ровесников, протеста и бунта, сконцентрированного на взрослых, это возраст, наполненный эмоциональными переживаниями и волнениями [10, с. 52].

В качестве описания отличительных черт подросткового возраста можно использовать слова Анны Фрейд: «Молодые люди очень эгоистичны, полагают, что они есть центр Вселенной и единственный предмет, достойный интереса, но при этом ни в один из последующих этапов собственной жизни они не будут способны на подобную верность и самопожертвование. Они вступают в пылкие любовные взаимоотношения – только с целью того, чтобы прервать их также неожиданно, как и начали. С одной стороны, они с интересом и высокой активностью включаются в жизнь сообщества, а с иной – они охвачены влечением к одиночеству. Они разрываются между слепым повиновением выбранному ими лидеру и порождающим мятежом против любой власти» [цит. по 36, с. 120].

В то же время появляется чувство взрослости – отношение себе как к взрослому. Данное чувство причисляют к особой форме самосознания, которое выражается в требовании подростка, относится к нему как к полноправному взрослому. Однако взрослые всё ещё относятся к нему как к ребёнку, что

проявляется в неготовности родителей целиком доверять своим детям, в их излишней опеке, контроле действий, постоянном контроле своего ребёнка. Всё это вызывают разногласия, которые приводят к конфликтным ситуациям, в которых ребёнок будет всевозможными способами доказывать свою правоту, т.е. доказывать, что он уже взрослый. При всём этом подросток будет делать упор на внешних сторонах взрослости, таких как манеры поведения, внешний облик, свобода в принятии решений, только кажущаяся независимость. Из-за стремления выглядеть взрослым подросток будет стараться отстоять свои права, опровергать решения и требования родителей и других взрослых [47, с. 17].

Ситуации в поведении многих подростков, которые тревожат окружающих, такие как враждебные и агрессивные действия, тревожность, жестокость, могут принимать непрерывный характер в процессе общения в группах и компаниях подростков. Однако эта теория взаимодействий считается не врожденным результатом, а является только лишь как ситуация замещения при неприятии подростка в общество значимых отношений среди взрослых. Взрослые, разговаривая с подростками, не принимают всерьез какие-либо особенности индивидуального развития, что приводит к конфликтной ситуации подростков с ровесниками, у которых начинается формирование необходимости в самостоятельности, освобождении от заботы, реализации себя в жизни [11, с. 114].

Подростковому возрасту присуща большая заинтересованность к своей личности, необходимость в осознании и оценке своих качеств. В этом периоде также начинают формироваться нравственные убеждения. Из-за двойственности возраста ситуации, которые ранее давали отклик в душе ребенка, могут вообще не тронуть подростка или даже вызвать агрессию и враждебность.

В процессе общения со своими ровесниками у подростка формируется самооценка. Общаясь со сверстниками, подросток желает быть принятым и признанным в его группе или коллективе, выбирает общение именно со сверстниками, потому что воспринимает их как образец, который он может

осознать, который доступен для общения. На базе этого общения и формируется самооценка подростка.

В обстоятельствах, в которых находится подросток, неминуемо могут возникать конфликты различного рода: межличностные и внутриличностные. Напомним, что межличностные конфликты – это противоречия между людьми, внутриличностные – противоречия, которые возникают внутри самой личности [8, с. 36].

Можно отметить причины конфликтного поведения, которые свойственны данному этапу онтогенезу:

1. Кризис развития: асинхронность физиологического и психического созревания; противоречие между реальным опытом и необходимостью в самоутверждении (Л.С. Выготский, Э. Эриксон) [цит. по 12, с.192];

2. Новая степень самосознания: открытие и демонстрация собственного «Я», появление саморефлексии, понимание собственной особенности, желание быть независимым (И.С. Кон, Э. Шпрангер, Э. Эриксон) [цит. по 28, с. 159];

3. Актуализация и возникновение потребности в интимно-личностных отношениях, которая определена поведенческой дихотомией «автономия – близость» (И.С. Кон, М.И. Лисина) [цит. по 32, с. 172];

4. Существование в двух разных культурах: в мире взрослых и в мире детей, следствие из этого – это выраженная эмоциональная неустойчивость и напряжение, стеснительность и одновременно агрессивность, склонность к риску и проверке самого себя (И.С. Кон, Б.М. Мастеров, А.М. Прихожан) [цит. по 31, с. 98];

5. Генезис морального сознания как процесс перемены и внутренней организации общественных норм и правил (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Ж. Пиаже) [цит. по 9, с. 236].

Формирование конфликтного поведения подростка базируется на способности и потребности познать самого себя в качестве полноценной личности, на стремлении приобрести ценностно-смысловое отношение к себе и к миру.

Можно отметить главные предпосылки этого развития [12, с. 168]:

- психофизиологические – физиологическое развитие, половое созревание, гормональный взрыв, импульсы, которые подросток не может понять;
- психологические – затруднение когнитивных действий, эмоциональное развитие, необходимость в самоидентичности, желание самоутвердиться;
- социо-культурные – увеличение ожиданий и атрибуций со стороны социума, освоение социально-значимой деятельности.

В подростковом возрасте разногласия являются обычным феноменом, выражающимся в спорах, неповиновении, навязывание мнения окружающими, недопониманием, высокомерии по отношению к людям, уклонение от обязанностей, лени и проблемах в учебе.

Конфликты подросткового возраста можно выделить в следующие типы:

- конфликты, возникающие в процессе взаимодействия с преподавателями;
- конфликты со своими родителями;
- конфликты подростков со своими сверстниками;
- конфликты между подростком и группой;
- конфликты между группами;
- внутриличностный конфликт.

Конфликт между подростком и преподавателем появляются из-за того, что педагог никак не замечает индивидуальные и возрастные особенности ребенка, стремление подростка быть независимым и проявить свои способности. В таких ситуациях учитель чаще всего применяет авторитарный, властный стиль, который сдерживает попытки подростка показать себя, высказать свое мнение. Из-за данного поведения учителя у подростка появляется обида, которая становится исходным пунктом конфликта [55, с. 57].

Конфликт, возникающий между подростком и родителями, считается одним из наиболее эмоционально-значимых столкновений в жизни ребенка, потому что родители – это самые родные и самые близкие люди. Эти противоречия приносят эмоциональное истощение, зачастую приводят к значительным изменениям в поведении подростка и взаимопонимания в семье.

Конфликтные ситуации, возникающие между подростком и группой и между группами подростков – это противоречия и разногласия между сверстниками, которые стараются отстаивать свое мнение в группе, это ведет к недопониманию и затем к нарушению коллектива и отношений в нем. Само поведение подростков в конфликте подчиняется общим правилам протекания конфликтов [40, с. 108].

У старших подростков из-за отличительных черт их возраста происходит перемена старых ценностей, которые заменяются новыми. Подросток стремится получить новую социальную роль, позицию, которая будет соответствовать его нуждам и способностям. Стремление быть принятым в обществе, принятие собственной общественной значимости станет для подростка важным, так как только с помощью этого подросток сможет почувствовать свое значение [35, с. 335].

Можно выделить четыре группы подростков на базе определенного типа поведения, с учетом направленности их личности.

1. Первая группа – это категория подростков, которая имеет аномальные и примитивные потребности. Эта группа стремится к потребительскому проведению времени, в ней совершается деформирование ценностей и отношений подростков, у которых отсутствуют какие-либо авторитеты, которые проявляют эгоистичность, безразличны к страданиям других. Поведению данной группы свойственно: грубость, дерзость, циничность и даже физическая агрессивность [20, с. 23].

2. Во вторую группу входят подростки с деформированными нуждами и ценностями. Хотя подростки и имеют широкий кругозор, они считаются индивидуалистами, которые хотят приобрести авторитетность, принижая более

слабых и младших, применяя ситуативно физическую силу, от чего получают удовольствие. Подростки данной группы экспансивны и импульсивны, они любят лгать, обладая искаженными представлениями о мужестве и товариществе.

3. В третьей группе отмечается конфликт между измененными и позитивными потребностями, ценностями, отношениями и взглядами. Подростки данной группы различаются односторонностью интересов, они апатичны, любят притворяться и обманывать, выражают косвенную и вербальную агрессию [24, с. 127].

4. Четвертую группу составляют подростки, отличающиеся слабо деформированными потребностями, но они не обладают определенными интересами, общаются с узким кругом людей. В общении выражают себя как слабовольные и боязливые личности, но, не смотря на это, эти подростки мстительны, проявляют негативизм и вербальную агрессию.

### **1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды**

В психологии моделирование определяют как способ исследования психических состояний, свойств и процессов посредством построения их идеальных или реальных.

Понятие модели раскрывается как система объектов или знаков, в которой воспроизведены определенные значимые свойства системы оригинала [18].

В.П. Зинченко и Б.Г. Мещеряковым понятие модели было определено как более простой мысленный или знаковый образ конкретного объекта или системы объектов, который можно использовать как альтернативную замену и средство оперирования [25].

В настоящее время в психологии используют метод моделирования. Существует несколько видов моделей: структурно-функциональные, причинно-

следственные, прагматические, образные, концептуальные, эвристические) [1, с.23].

Разработка модели психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации является сложным, многоступенчатым процессом, который предусматривает следование научной теории, ее закономерностям, определенным правилам, а также опытным данным.

А.А. Осипова определяет понятие «Психологическая коррекция» как систему мероприятий, целью которых является исправление недостатков психологии или поведения человека, посредством специального психологического воздействия.

Психолого-педагогическая коррекция – это деятельность, которая ориентирована на исправление особенностей психического развития человека, которые не соответствуют «норме» [17, с. 82].

Организация психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды начинается с построения дерева целей предстоящей деятельности. В 1957 году Ч. Черменом и Р. Акоффом был предложен метод «дерева целей». Он представляет собой упорядочивающий инструмент, который используется, чтобы сформировать элементы общей целевой программы развития и соответствия со специфическими целями различных уровней и областей деятельности [цит. по 70, с. 55].

Долговой В.И. было отмечено, что благодаря совершенствованию постановки целей открывается мощный потенциал для научной программно-целевой основы управления. Целеполагание позволяет конкретизировать деятельность управленческого аппарата на высоком уровне, направить вектор этой деятельности на достижение конечного результата, который заранее запрограммирован [17, с.8].

Как метод планирования дерево целей основывается на теории графов и представляет собой алгоритм, который определяет направление движения к

заданным стратегическим целям, с помощью которого охарактеризовывается степень приближения к заданным целям по заданному пути.

«Дерево целей» представляет структурную совокупность целей программы, плана, в которой выделяются генеральная цель и подчиненные ей подцели уровней [16, с. 78].

Теоретический анализ проблемы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды позволил разработать дерево целей исследования (рисунок 1).



Рисунок 1 – «Дерево целей» психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды

1. Теоретически обосновать проблему психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.1. Изучить понятия «конфликт» и конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.1.1. Охарактеризовать подходы к пониманию определения «конфликта».

1.1.2. Изучить классификации конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.2. Выявить особенности проявления конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.2.1. Определить конфликтогенные ситуации педагогического взаимодействия.

1.2.2. Выявить особенности конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации.

1.2.3. Проанализировать возрастные особенности подростков.

1.2.4. Определить преобладающие стратегии поведения подростков в конфликтной ситуации.

1.3. Обосновать модель психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.3.1. Разработать «дерево целей» психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

1.3.2. Проанализировать концепции психолого-педагогической коррекции.

1.3.3. Определить основные принципы построения психолого-педагогической программы коррекции.

2. Выполнить исследование конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

2.1. Определить этапы, методы и методики проведения исследования.

2.1.1. Спланировать этапы исследования.

2.1.2. Выбрать методы исследования.

2.1.3. Подобрать методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ полученных результатов констатирующего эксперимента.

2.2.1. Определить и охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий эксперимент.

2.2.3. Проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

3.1.1. Определить цели, задачи, этапы коррекционной работы.

3.1.2. Составить психолого-педагогическую программу коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

3.1.3. Реализовать психолого-педагогическую программу коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

3.2.1. Провести диагностическое исследование конфликтного поведения субъектов образовательной среды после реализации программы психолого-педагогической коррекции.

3.2.2. Выполнить сравнительный анализ показателей конфликтного поведения субъектов образовательной среды до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции.

3.2.3. Выполнить математико-статистическую обработку результатов исследования.

3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации по профилактике и коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

3.3.1. Разработать рекомендации родителям обучающихся.

3.3.2. Составить рекомендации педагогическому персоналу образовательной организации.

На базе дерева целей мы составили модель психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

Модель – это искусственное создание ситуации или процесса, которые похожи на естественное явление, изучение которого затруднено.

Понятие «модель» также трактуют как мысленно демонстрируемую или материально реализованную систему, которая отражает или воссоздает объект изучения и которая способна заменить его так, что её исследование дает новую

информацию об объекте. Модель включает несколько объектов или знаков, которые отражают отдельные важнейшие свойства, качества и отношения предметов.

К моделям предъявляются определенные требования:

- оптимальность – в модели презентованы свойства и отношения, которые устанавливают ход деятельности;
- наглядность – модель разъясняется без существенных умственных усилий.

Для того, чтобы реализовать какие-либо коррекционные воздействия необходимо создать и реализовать определенную модель коррекции – типовая модель коррекции основана на организации практических действий на разных основах, модель направлена на овладение разными компонентами действий и подразумевает поэтапное формирование различных действий.

В педагогической энциклопедии можно найти такое определение понятия «модель» – это «образец для последующего воспроизведения в управлении развитием профессионального творчества учителя, а так же исследования сложных психолого-педагогических проблем» [18, с.125].

Осуществление деятельности в рамках программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения должна выстраиваться с учетом определенных принципов [23, с. 81]:

1. Конфиденциальность: сведения не подлежат разглашению, участие должно быть добровольным и полностью сознательным.

2. Компетентность: педагог-психолог должен быть компетентен в своей работе, т.е. обладать определенной подготовкой и оказывать только те услуги, для которых он получил квалификацию.

3. Доброжелательность: почтение и доброжелательное отношение к каждому участнику процесса, исключается принуждение и психологическое насилие над личностью.

4. Открытость: установление степени доверия и ответственности за предоставляемую информацию и избегание искажения.

Целенаправленное воздействие психологической коррекции осуществляется посредством комплекса, который состоит из взаимосвязанных блоков, каждый из которых направлен на решение различных задач и состоит из определенных приемов и методов (рисунок 2).

1. Диагностический блок представляет программу изучения уровня конфликтного поведения субъектов образовательной среды. В этом блоке проводится диагностирование с целью выявления уровня конфликтного поведения.

2. Развивающий блок включает тенденции работы, которые обеспечивают эффективность конфликтного поведения [17, с. 79]:

– обучение участников программы психолого-педагогической коррекции способам осознания и реагирования на конфликтные ситуации;

– способствование снижению уровня конфликтного поведения субъектов образовательной среды;

– содействие повышению общей культуры общения участников коррекционной программы.

3. Коррекционный блок, который ориентирован на коррекцию конфликтного поведения субъектов образовательной среды с помощью определенных методов:

- игровые методы – ролевые, деловые игры, игровые упражнения с определенными темами;

- психотерапевтические приемы – визуализация, вербализация, рефлексия, психодраматические методы;

- групповое обсуждение как форма работы в группе;

- психогимнастические упражнения, которые направлены на понижение эмоционального напряжения и раскрепощения участников коррекционной программы.

Так же в качестве дополняющих блоков можно выделить: теоретический блок, диагностический, коррекционный, аналитический.

Теоретический блок модели коррекционной программы содержит в себе анализ теоретических предпосылок исследования конфликтного поведения субъектов образовательной среды и их возрастных особенностей, стратегий их поведения в конфликтной ситуации, условий возникновения и приемы разрешения конфликтов.

Диагностический блок – это система мероприятий, которые позволяют выявить уровень конфликтного поведения у субъектов образовательной среды. Цель этого блока – проведение психодиагностического обследования испытуемых по методикам: «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» К.У.Томаса (адаптация Н.В.Гришиной), «Уровень конфликтности» В.И.Андреев, «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Кисилев.

Коррекционный блок предусматривает создание и реализацию программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Программа составлялась на базе результатов диагностического исследования и проведенного анализа исследований и рекомендаций специалистов, которые изучали данную проблему, и наших собственных исследований [46,с. 285].



Рисунок 2– Модель психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды

Аналитический блок – вторичное проведение выбранных диагностик с применением математической статистики. Повторное диагностирование проводим с целью того, чтобы сопоставить показатели уровня конфликтного поведения субъектов образовательной среды до и после проведения коррекционной программы. [19, с. 79].

Значимым составляющим по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды является формирование эффективных моделей поведения. Для этого необходимо подготовить субъектов образовательной среды к новым для них ситуациям, понижение тревожности и неопределенности по отношению к различным ситуациям с помощью знакомства с содержанием и условиями ситуаций, обсуждение трудностей и конструктивных путей их решения [30, с. 93].

Таким образом, сконструирована модель психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды. В модели психолого-педагогической коррекции ее компоненты и уровни представлены во взаимосвязи и взаимозависимости в виде многоуровневой динамической системы, построенной по иерархическому принципу.

## Выводы по первой главе

Конфликт – это столкновение, противоборство сторон, при котором, хотя бы одна сторона воспринимает действия другой, как угрозу её интересам.

Виды конфликтного поведения рассматриваются как стремление к пониманию оппонента и ориентации на удовлетворение его желаний или направленность на достижение только собственных целей без учета интересов соперника.

Конфликтное поведение субъектов образовательной среды может иметь как конструктивную направленность, так и деструктивную.

В конфликтных ситуациях проявляются индивидуальные характерные черты личности субъектов образовательной среды, которые полностью зависят от типа темперамента, уровня развития качеств личности и скорости протекания психических процессов.

На основе теоретического анализа проблемы исследования, изучив принципы и методы коррекции, составили дерево целей и модель психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

### **2.1 Этапы, методы и методики исследования**

Исследование конфликтного поведения субъектов образовательной среды происходило в несколько этапов:

1. Поисково-подготовительный этап. На протяжении этого этапа было выполнено изучение психолого-педагогической литературы по проблеме конфликтного поведения, обнаружение их особенностей в поведении. На этом этапе происходил выбор методов и методик исследования.

2. Опытно-экспериментальный этап: проводится констатирующий и формирующий эксперимент, результаты обобщены в таблицах и рисунках. Составлена и реализована программа психолого-педагогической коррекции.

3. Контрольно-обобщающий этап. На данном этапе проводится повторная диагностика испытуемых после формирующего эксперимента, происходит обработка данных, математико-статистическая обработка данных, проверка эффективности программы психолого-педагогической коррекции.

В исследовании конфликтного поведения субъектов образовательной среды были использованы следующие методы и методики:

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

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: тест описания поведения в конфликтных ситуациях К.У. Томаса (адаптация Н.В.Гришиной), тест «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева, тест «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Кисилева, методика исследования уровня субъективного

контроля на основе шкалы Дж. Роттера, методика исследования социального самоконтроля по методике М. Снайдера.

4. Математико-статистический: Т-критерий Вилкоксона, коэффициент корреляции Пирсона.

Охарактеризуем далее применяемые методы и методики.

Анализ – это метод научного исследования, метод получения новых знаний. Он подразумевает процессы мысленного расчленения, распада целого на составные части. Отличительной особенностью психологического анализа считается то, что объектом его деятельности является психическая реальность, психические процессы, состояния и свойства человека. А так же разные социально-психологические явления, которые возникают в группах и коллективах[21, с. 34]. Методологической базовой основой психологического анализа могут быть общефилософские идеи и системы, общенаучные принципы познания, общепсихологические положения о субъекте, связи внутреннего и внешнего, специфически психологических закономерностей, которыми подчинены различные виды деятельности[45, с. 77].

Синтез – объединение отдельных сторон или частей какого-либо предмета или объекта исследования в одно единое целое.

Обобщение – формирование общих свойств и отношений предметов и явления; определение общего понятия, в котором отражены существенные, основные признаки предметов или явлений. Вместе с тем обобщение способно выражаться в выделении не значительных, но любых признаков предмета или явления. Этот метод научного исследования основывается на философские категории общего, особенного и единичного.

Простейший тип обобщения позволяет человеку отображать свойства и отношения предметов независимо от частных и случайных условий наблюдения.

Существуют два типа обобщения, где особую роль играют сравнение, анализ и синтез:

1 тип. В его основе лежит действие сравнения. Человек, сравнивая предметы, находит, выделяет и обозначает их внешне одинаковые, общие

свойства, которые могут стать содержанием понятия об этом предмете. Такие обобщения называются эмпирическими.

2 тип обобщения осуществляется путем анализа эмпирических данных о каком-либо объекте для выделения осуществленных внутренних связей, которые определяют этот объект как целостную систему. Такое обобщение называется теоретическим.

Моделирование – исследование объектов, получение знаний о них, основываясь на моделях, на построении и изучении моделей существующих объектов, процессов или явлений с целью получения объяснений этих явлений. Под самой моделью понимается мысленно представляемый или материально существующий аналог объекта[16, с. 111].

Целеполагание – начальная фаза управления, которая предусматривает постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с назначением системы, стратегическими установками и характером решаемых задач[29, с. 18].

Эксперимент – это особый вид исследования, который направлен на проверку научных и прикладных гипотез.

Эксперимент – это искусственное воспроизведение явления, процесса в заданных условиях, в ходе которого проверяется выдвигаемая гипотеза.

Экспериментировать – это значит изучать влияние переменной независимой на одну или несколько переменных зависимых при контроле переменных контролируемых. Проводить эксперимент, это значит выделить объект исследования, создать условия, устранить мешающие факторы, акты наблюдения и измерения с применением технических устройств[18, с. 56].

Для полноценного психолого-педагогического эксперимента обязательным является соблюдение определенных правил:

– четкая формулировка проблемы, целей и задач исследования, проверяемых в нем гипотез:

– установление критериев и признаков, по которым можно судить о том, насколько успешно эксперимент прошел, подтвердились или не подтвердились гипотезы;

– точное определение объекта и предмета исследования;

– выбор методов психодиагностики состояний исследуемого объекта и предмета до и после проведения формирующего эксперимента;

– использование убедительных доказательств того, что эксперимент прошел успешно;

– определение подходящей формы представления результатов проведенного эксперимента;

– характеристика области применения результатов эксперимента, формулировка выводов и практических рекомендаций, вытекающих из проведенного эксперимента[30, с. 287].

Констатирующий эксперимент устанавливает наличие какого-либо явления или факта[18, с. 60].

Формирующий эксперимент – особый метод прослеживания изменений психики подростков в процессе активного воздействия исследователя на испытуемых. Направлен этот эксперимент на выявление условий и причин протекания различных процессов[18, с. 60].

Тест – проба, испытание, проверка, стандартизированное исследование различных личностных характеристик человека, предполагающее выполнение им определенных заданий. Он представляет собой краткие испытания в качестве задач, вопросов или проблемных ситуаций. В качестве показателей результата берется единица, за которую принимается та или иная мера данных. Данные итоги и являются индикаторами свойств и состояний испытуемых [15, с. 41].

Исследование характеристик конфликтного поведения субъектов образовательной среды проводилось с применением комплекса методик.

Методика «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» К.У. Томаса, адаптированная Н.В. Гришиной.

Цель: определение стратегии поведения в конфликте субъектов образовательной среды.

В своем подходе К. Томас сделал упор на изменение классического отношения к конфликтам. Он полагал, что необходимо сосредоточить внимание на таких аспектах, как какие формы поведения в конфликте характерны для людей, какие являются конструктивными или деструктивными, как стимулировать более продуктивное поведение [25, с. 23].

В своей собственной методике К. Томас применяет двухмерную модель урегулирования конфликтных инцидентов. Основными в ней являются: кооперация и напористость.

В методике описываются пять стратегий поведения в конфликтных ситуациях:

1. Приспособление: данная стратегия обозначает, что один из субъектов конфликта изменяет свои позиции, подстраивает поведение, для того, чтобы сгладить противоречия в ущерб своим интересам;

2. Игнорирование: данная стратегия означает желание выйти, «убежать» из конфликтной ситуации, не решив её;

3. Компромисс: стратегия урегулирования противоречий с помощью обоюдных уступок, но эти уступки не удовлетворяют целиком и полностью интересы оппонентов конфликта;

4. Сотрудничество: стратегия, характеризующая совместной разработкой решения, которое удовлетворяет интересы всех сторон;

5. Соперничество: стратегия конкурентной борьбы, которая характеризуется открытой борьбой за свои интересы, защите своего мнений и своей позиции.

С помощью этой методики можно установить, насколько испытуемый склонен к соперничеству и сотрудничеству в своей группе, в коллективе, насколько он стремится к компромиссу сам, избегает конфликтов или старается обострить их (см. Приложение 1).

Методика «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреев.

Цель: установление уровня конфликтности субъектов образовательной среды.

Приступая к работе с текстом, испытуемым необходимо проанализировать свое поведение и взаимодействия с окружающими людьми, дать оценку своим качествам, которые проявляются в различных проблемных ситуациях (см. Приложение 1).

Методика «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Киселева

Цель: выявить особенности и черты характера субъектов образовательной среды, которые предрасполагают к конфликтам в общении.

Испытуемым предлагаются ряд ответов на вопросы, из них необходимо выбрать наиболее подходящий вариант (см. Приложение 1).

Шкала локус-контроля Джулиана Роттера

Цель: определение уровня субъективного контроля (УСК).

Локус-контроль, как основное понятие теории социального научения, представляет собой обобщенное ожидание степени человеческого контроля подкрепления в своей жизни. Экстернальный локус контроля предполагает веру людей в регуляцию их успехов и неудач с помощью внешних факторов, таких как удача, счастливый случай, судьба или непредвиденные обстоятельства. Интернальный локус контроля говорит о том, что человек признает свою личную ответственность за все происходящее с ним.

Благодаря этой методике, мы можем провести эффективную оценку сформированности уровня субъективного контроля человека над разными ситуациями, происходящими с ним. Вопросы содержат утверждения, согласие или несогласие с которыми позволяет выявить степень активности человека в его собственной деятельности.

Шкала социального самоконтроля М. Снайдера

Цель: оценка способности субъектов образовательной среды управлять своим поведением и выражением своих эмоций.

Методика исследования социального самоконтроля (ШСС) была разработана в 1974 г. американским психологом Марком Снайдером.

Под социальным самоконтролем понимается способность человека управлять своим поведением и эмоциями.

В опроснике, состоящем из 41 утверждения, раскрываются следующие показатели:

- сфокусированность на социальной приемлемости собственного образа;
- сосредоточенность на характеристиках ситуации, учитывая которые полагается формировать свое поведение;
- умение регулировать собственное своеобразное поведение и применять его в различных ситуациях;
- уровень регулярного использования экспрессивного поведения в разных ситуациях.

Для анализа данных исследования нами применялись количественные методы обработки данных.

Коэффициент корреляции Пирсона ( $r$ -Пирсона) применялся для исследования взаимосвязи двух переменных, измеренных в метрических шкалах на одной и той же выборке. Он позволяет определить, насколько пропорциональна изменчивость двух переменных.

Коэффициент корреляции  $r$ -Пирсона характеризует существование линейной связи между двумя величинами. Величина коэффициента корреляции варьируется от 0 до 1.

С целью сопоставления показателей, которые были получены в двух различных условиях на одной и той же выборке участников эксперимента, нами был применен  $T$ -критерий Вилкоксона. Используя данный метод для обработки данных, можно отследить вектор и степень выраженности происшедших изменений. Критерий позволяет определить интенсивность сдвига показателей в одном из двух направлений.

$T$ -критерий Вилкоксона следует применять в том случае, когда свойства объектов замерялись по шкале порядка, и существующие сдвиги до реализации

психолого-педагогической коррекции и после нее упорядочены аналогичным образом.

Таким образом, опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды проведено в 3 этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

На опытно-экспериментальном этапе был использован комплекс методов и методик: теоретические (анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание и моделирование), эмпирические (эксперимент, тестирование), психодиагностические (тест описания поведения в конфликтных ситуациях К. Томаса, тест «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева, тест «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Кисилева, шкала социального самоконтроля М. Снайдера, шкала локус-контроля Джулиана Роттера), математико-статистические (коэффициент корреляции Пирсона, Т-критерий Вилкоксона).

## **2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего исследования**

### *2.2.1. Результаты исследования конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации*

Исследование проводилось на базе МБДОУ «ДС №157 г. Челябинска» (структурное подразделение).

Тестирование проводилось одновременно всей группы испытуемых в актовом зале вне учебного процесса. Испытуемым был выдан стимульный материал, зачитана инструкция, прояснялись некоторые вопросы, оказавшиеся непонятными. После выполнения задания (время выполнения согласно

методикам) были собраны бланки с ответами. Далее мы приступали к обработке результатов.

В исследовании приняли участие 15 педагогов, все женщины. Возраст участников исследования составлял от 26 лет до 51 года. У 13 испытуемых высшее образование, у 2 среднее специальное. Трудовой стаж у 4 педагогов превышает 25 лет, 7 испытуемых имеют от 10 до 25 лет стажа, 4 человека обладают стажем менее 10 лет.

Результаты исследования по методике диагностики стратегий конфликтного поведения К.Н. Томаса представлены на рисунке 3. Из рисунка 3 мы видим, что методика Томаса выявила наиболее популярную тактику при конфликте. В данном педагогическом коллективе это тактика соперничества, которую выражено избирают пять членов коллектива (34%). Такая тактика поведения характеризуется поиском личной выгоды в ущерб интересов оппонента.

К избеганию выражено прибегают три педагога (20%). Данный стиль поведения в конфликте выражается в отказе от собственных целей, отсутствии тенденции кооперироваться. Педагоги отказываются сотрудничать для поиска решения, не отстаивают свои права, выражают нежелание тратить временные ресурсы на разрешение проблемной ситуации.

К тактике приспособления выражено прибегают два педагога (13%). При использовании данного стиля поведения обе стороны конфликта отказываются отстаивать свои интересы в пользу сохранения благоприятной атмосферы или сглаживания накалившейся обстановки. Эффективно применять стиль приспособления в случае повышенной важности вопроса для одной стороны и не особой существенности вопроса для другой стороны. Тогда вторая сторона может принести в жертву свои интересы в пользу потребностей первой.

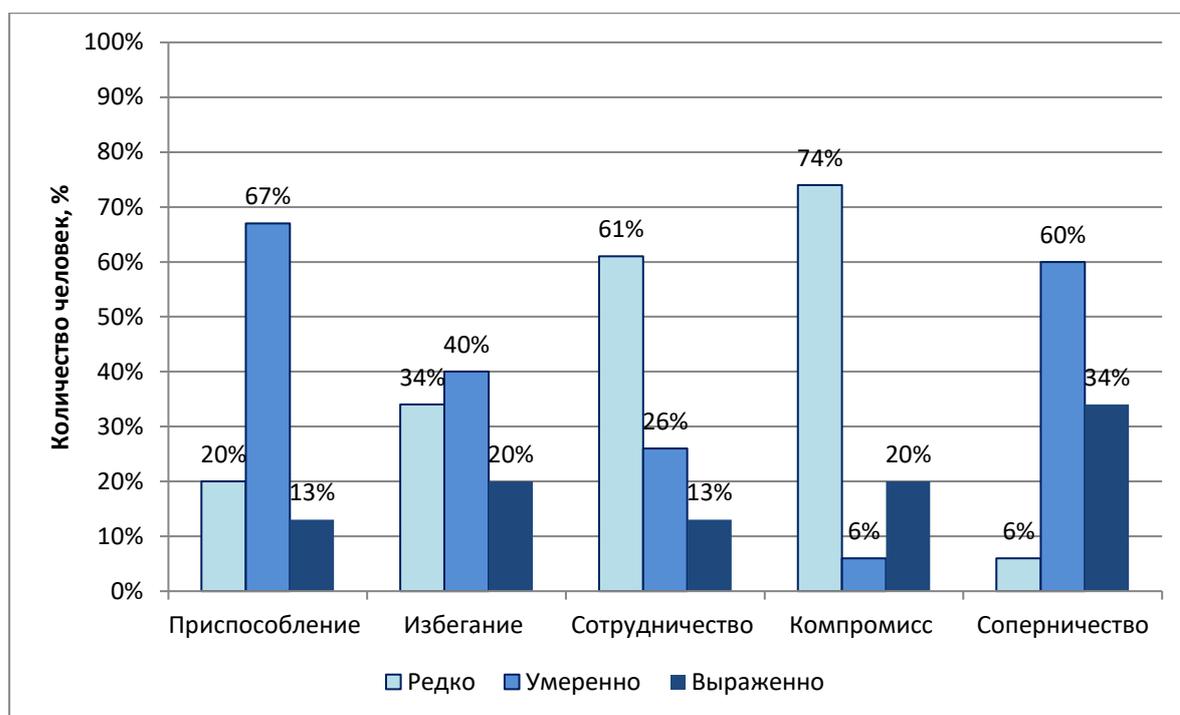


Рисунок 3 - Результаты исследования стратегий конфликтного поведения педагогов по методике К. Томаса

Три педагога (20%) предпочитают компромисс, идя на взаимные уступки, с целью благоприятного исхода конфликтной ситуации. Данный стиль будет максимально эффективным в тех случаях, когда желания оппонентов совпадают, но одновременная реализация этих условий невозможна.

Два педагога (13%) используют в конфликте сотрудничество, принимая желания и потребности своего оппонента. Используя данный стиль, каждая из сторон обязана грамотно доносить до оппонента свои желания, внимательно слушать противоположное мнение, контролировать свои эмоциональные проявления. Упущение одного из перечисленных условий становится причиной неэффективности данного стиля поведения в конфликте.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что в коллективе преобладают не конструктивные тактики поведения при конфликте.

Результаты исследования уровня субъективного контроля педагогов по методике диагностики уровня субъективного контроля на основе шкалы Дж. Роттера представлены на рисунке 4.

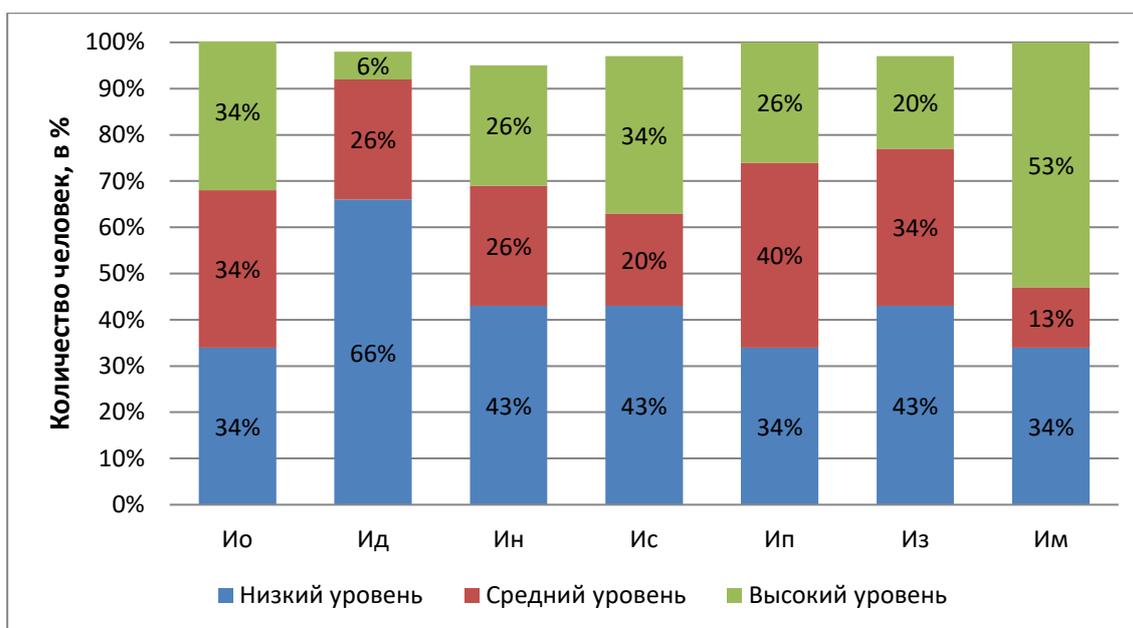


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня субъективного контроля педагогов по методике диагностики уровня субъективного контроля на основе шкалы Дж. Роттера

Как показано на рисунке 4, у 34% педагогов высокий уровень общей интернальности, что говорит об очень высоком уровне субъективного контроля. Однако следует отметить, что другие педагоги показали средние 34% и очень низкие результаты 34%, что говорит о наличии в педагогическом коллективе сотрудников, обладающих низким уровнем контроля.

Уровень интернальности в области достижений является низким для большинства испытуемых - 66% педагогов показали такой результат. Лишь 6% участников исследования (1 педагог) имеют высокий уровень, что говорит о наиболее низком показателе интернальности у группы испытуемых среди всех шкал в методике.

В целом усредненные показатели были выявлены у педагогов по шкале интернальности в области неудач: 43% участников продемонстрировало низкий уровень, по 26% пришлось на средний и высокий уровни соответственно.

Шкала интернальности в семейных отношениях демонстрирует достаточно большое количество испытуемых с высоким уровнем показателя. Средний уровень, напротив, был выявлен у относительно небольшого числа педагогов –

у 20% (3 человека). Низкий уровень интернальности в семейных отношениях был выявлен у 43% участников.

Наибольшее число педагогов, обладающих средним уровнем интернальности, было выявлено по шкале в области производственных отношений – 40% испытуемых (6 человек). Высокий и низкий уровни показали 26% и 34% участников соответственно.

Показатели шкалы интернальности в отношении здоровья и болезни свидетельствуют о том, что большинство (43%) педагогов имеют по этой шкале низкий уровень, 34% обладают средним уровнем, и 20% показали высокий уровень интернальности.

Также нами было отмечено наличие достаточно большого количества, а именно 53% испытуемых (8 педагогов), имеющих высокий уровень субъективного контроля в области межличностных отношений.

На рисунке 5 представлены результаты тестирования по методике «Шкала социального самоконтроля».

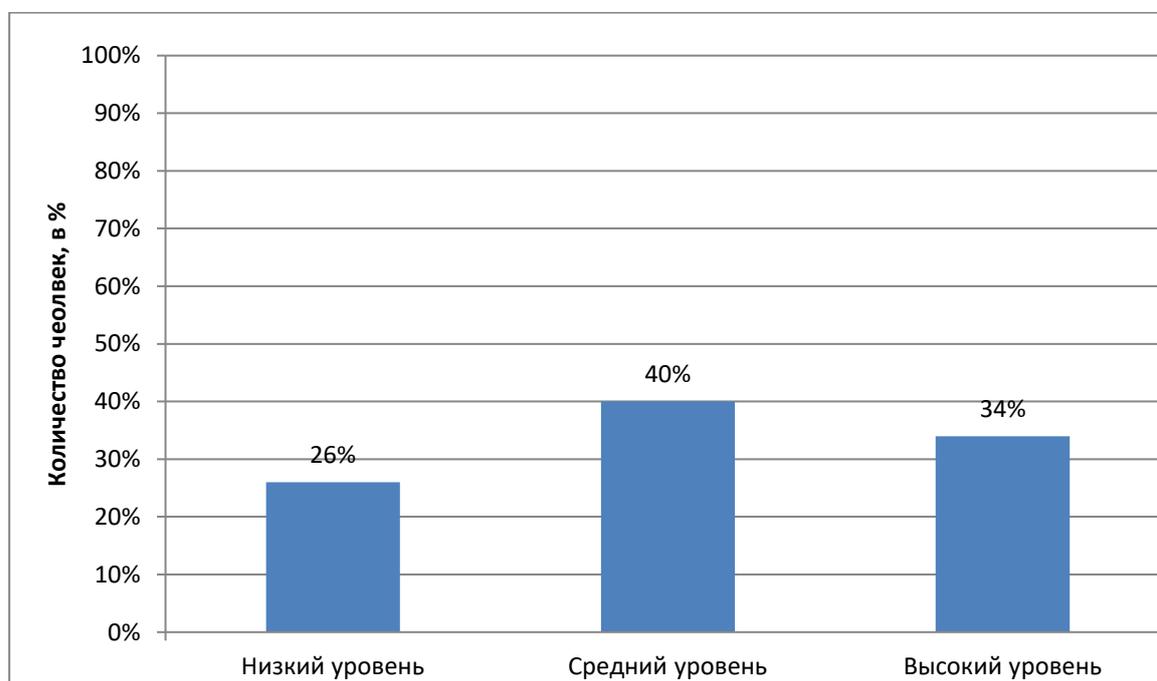


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня социального самоконтроля педагогов по методике диагностики уровня социального самоконтроля на основе шкалы М. Снейдера

Согласно полученным данным, 6 педагогов (34%) имеют высокий уровень, 4 (26%) низкий, 5 (40%) средний уровень. Это говорит о том, что у большинства педагогов снижены способности управления своим поведением и выражением своих эмоций.

Среди участников исследования присутствуют педагоги, в высокой степени сфокусированные на социальной приемлемости собственного образа, сосредоточенные на характеристиках ситуации, формируя свое поведение на их основе. Но большинство педагогов с трудом регулируют собственное поведение, не справляются со своими эмоциями в конфликтных ситуациях.

Был выполнен расчет коэффициента корреляции Пирсона для показателей методик К.Н. Томаса и уровня субъективного контроля Дж. Роттера (см. таблица 3).

Таблица 3 - Коэффициент корреляции Пирсона для показателей методик К.Н. Томаса и уровня субъективного контроля Дж. Роттера

			Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Из	Им	СС
Spearman's rho (pСпирмана)	Соперничество	Correlation Coefficient (Коэффициент корреляции) Sig. (2-tailed) (Значимость (2-сторонняя)) N	0,4050 ,000 173	0,598 ,000 174	0,178 ,000 174	0,163 ,000 174	0,192 ,000 175	0,387 ,000 174	0,222 ,000 174	0,1214 ,000 174
	Сотрудничество	Correlation Coefficient (Коэффициент корреляции) Sig. (2-tailed) (Значимость (2-сторонняя)) N	0,7876 ,000 174	0,1531 ,000 173	0,3715 ,000 174	0,2432 ,000 174	0,0693 ,000 174	0,1367 ,000 175	0,0276 ,000 174	0,0285 ,000 174
	Компромис	Correlation Coefficient (Коэффициент корреляции) Sig. (2-tailed) (Значимость (2-сторонняя)) N	0,1305 ,000 174	0,4261 ,000 174	0,4437 ,000 173	0,4085 ,000 174	0,4255 ,000 174	0,2735 ,000 174	0,5221 ,000 173	0,1247 ,000 174
	Избегание	Correlation Coefficient (Коэффициент корреляции) Sig. (2-tailed) (Значимость (2-сторонняя)) N	0,1454 ,000 174	0,3662 ,000 174	0,0686 ,000 174	0,2138 ,000 175	-0,7564 ,000 174	0,3738 ,000 174	0,4442 ,000 174	0,3929 ,000 175

	Приспособление	Correlation Coefficient (Коэффициент корреляции)	0,2059	0,0172	0,1442	0,3717	0,2580	0,0798	0,4056	0,4896
		Sig. (2-tailed) (Значимость (2-сторонняя))	,000174	,000173	,000174	,000174	,000174	,000173	,000174	,000174

При анализе данных матрицы выявлено:

- соперничество положительно коррелировало с интернальностью в области достижений (0,65,  $p=0,05$ ) и интернальностью в области здоровья (0,55,  $p=0,05$ );
- сотрудничество положительно коррелировало с общей интернальностью (0,88,  $p=0,001$ );
- компромисс положительно коррелировал с интернальностью в области межличностных отношений (0,56,  $p=0,05$ );
- избегание отрицательно коррелировало с интернальностью в области производственных отношений (-0,71,  $p=0,01$ );
- приспособление положительно коррелировало с социальным самоконтролем (0,57,  $p=0,05$ ).

Корреляция соперничества с достижениями и здоровьем может говорить о том, что человек, уверенный в своих достижениях и берущий на себя ответственность за свои достижения и свое здоровье, является достаточно уверенным в себе человеком. Эта уверенность в своих силах «толкает» его на соперничество.

Связь сотрудничества с общей интернальностью может свидетельствовать о влиянии общего самоконтроля на выбор данной тактики: чем больше человек контролирует себя в области отношений, тем проще ему пойти на компромисс, человек, не берущий на себя ответственность за свои достижения в производственных отношениях, старается использовать избегание.

### 2.2.2. Результаты исследования конфликтного поведения обучающихся

Исследование конфликтного поведения обучающихся проведено на базе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №35» г. Челябинска. Приняли участие 27 школьников 9 класса в возрасте 15-16 лет, из них девочек было 14, мальчиков 13.

Охарактеризуем исследуемый класс. В этом коллективе различное многообразие темпераментов: яркие сангвиники, холерики, флегматики; но есть и смешанные типы. Дети эмоционально достаточно уравновешены, с высоким развитием интеллекта, т.к. это лицей и нагрузки в этом учреждении требуют высокий уровень развития памяти, внимания, концентрации и ясное мышление.

Можно отметить, что психологический и эмоциональный климат и общая атмосфера в классе достаточно благоприятные. Ребята проявляют дружелюбие и доброту. В лицее зарекомендовали себя как дружный и дисциплинированный класс. Конфликты, конечно, возникают, но не серьезные, дети с легкостью их разрешают.

В результате исследования по методике диагностики стилей поведения в конфликте К. Томаса были получены данные, представленные на рисунке 6.

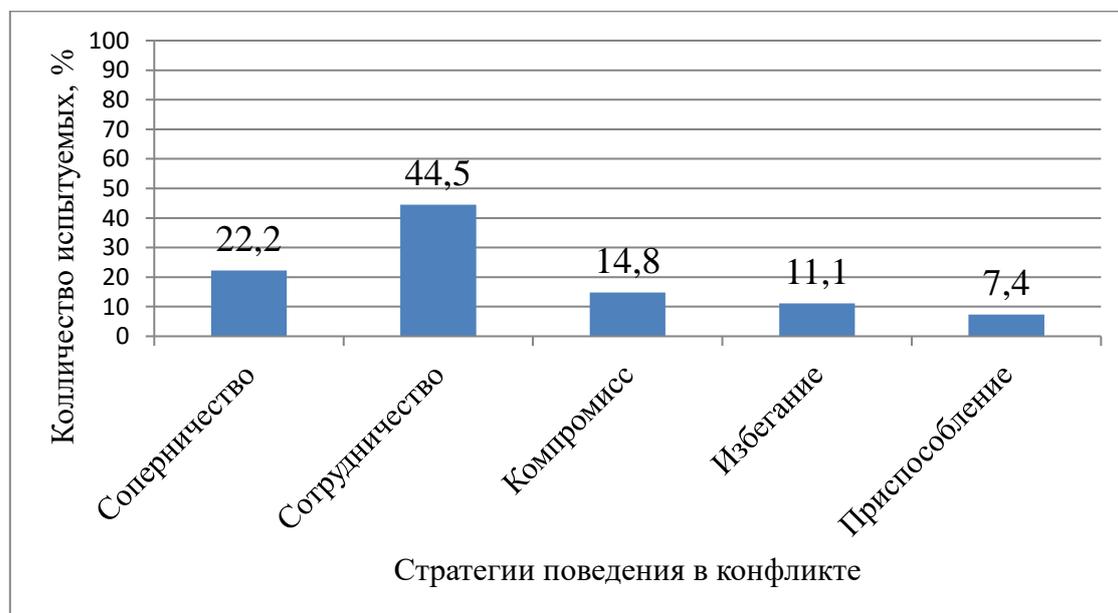


Рисунок 6 – Результаты исследования стратегий поведения подростков в конфликтной ситуации по методике К. Томаса (адаптация Н.В.Гришиной)

Анализ результатов исследования показывают, что стратегию сотрудничества выбрало большинство подростков – это 12 человек (44,5%). Эта стратегия характеризуется людьми, которые активно участвуют в разрешении конфликта и отстаивают свои интересы, стараясь при этом сотрудничать с другим оппонентом, признание ценности своих интересов и интересов другого оппонента. Данный стиль используется, если необходимо найти общее бескомпромиссное решение, требующее сохранения длительных и положительных отношений с другой стороной. Эта стратегия является самой сложной, так как отражает стремление сторон слушать и слышать друг друга, желание найти общие точки зрения на конфликтную ситуацию.

Стратегию соперничества выбрали 6 старших подростков (22,2%). Подростки, выбравшие эту стратегию, предпочитают весьма активно идти к разрешению конфликта своим собственным путем, не задумываясь о сотрудничестве с другими субъектами конфликтной ситуации. Такие люди способны на волевые решения, в качестве главной цели выбирают удовлетворение собственных интересов в ущерб интересам другой стороны. Данный стиль выбирается, когда исход конфликта очень важен для одной из сторон, тогда участник конфликта стремится разрешить его в свою пользу, когда один из участников обладает большей властью или авторитетом по сравнению с другим/другими оппонентом/оппонентами, когда нет другого выхода.

14,8% (4 человека) выбрали стратегию компромисса. Она характеризуется взаимными уступками для выработки компромиссного решения, которое лишь частично удовлетворяет потребности сторон конфликта. Этот стиль поведения подростки выбирают, когда имеют одинаково убедительные аргументы «за» и обладают одинаковой властью и авторитетом. В стратегии компромисса удовлетворение своих желаний не имеет для участников большого значения, им нужно принять какое-то временное решение. Данная стратегия не разрушает межличностные отношения, а, наоборот, способствует их развитию. Но данная стратегия не считается самой положительной, так как только частично

удовлетворяет интересы и потребности участников, а неполное получение желаемого в будущем может дать толчок для развития еще одной конфликтной ситуацией.

Стратегию приспособления выбрало наименьшее количество испытуемых – 2 человека (7,4%). Эта стратегия характеризуется тем, что направленность на свои интересы у подростков очень низкая, а оценка интересов другого оппонента высокая. Т.е. подростки, использующие этот стиль поведения в конфликтной ситуации, очень часто полностью жертвуют своими интересами в пользу другого участника, так как основной задачей этой стратегии является восстановление стабильности в отношениях, а не разрешение самого конфликта.

Стиль избегания выбрало 11,1% (3 человека) испытуемых. Этот стиль реализуется в том, что человек не отстаивает свои интересы; он не готов сотрудничать с другой стороной для выработки наилучшего совместного решения и потому уклоняется, уходит от разрешения конфликта. Данный стиль отличается от других стилей тем, что один из участников конфликта желает «убежать» от конфликта, так как для него источник разногласий не является существенным, и он не желает решать конфликтный вопрос. При выборе данной стратегии поведения ни одна из сторон не достигает своей цели, тем самым конфликт не решается.

Таким образом, мы видим, что большинство учеников в классе имеют в качестве доминирующей стратегии – стратегию сотрудничества (44, 5%). Это самый адекватный стиль поведения в конфликте, с помощью которого, почти всегда, можно разрешить конфликт, который полностью удовлетворит обоим сторонам. Но, не смотря на то, что такой стиль используют почти половина испытуемых подростков, другая половина (55,%) использует стратегии, которые неэффективны в полном разрешении конфликтной ситуации. Они приспособливаются, избегают, прибегают к компромиссам, к соперничеству, что указывает о низком развитии способностей действовать в конфликте, такие подростки осложняют взаимоотношения во всем классе. Эти стили, конечно, помогают решить конфликт в данной ситуации, но они не удовлетворяют обе

стороны, что в будущем может провоцировать обострение взаимоотношений и появление еще более сложных конфликтов.

Применение методики «Уровень конфликтности личности» В.И.Андреева позволило получить следующие результаты отраженные на рисунке 7.

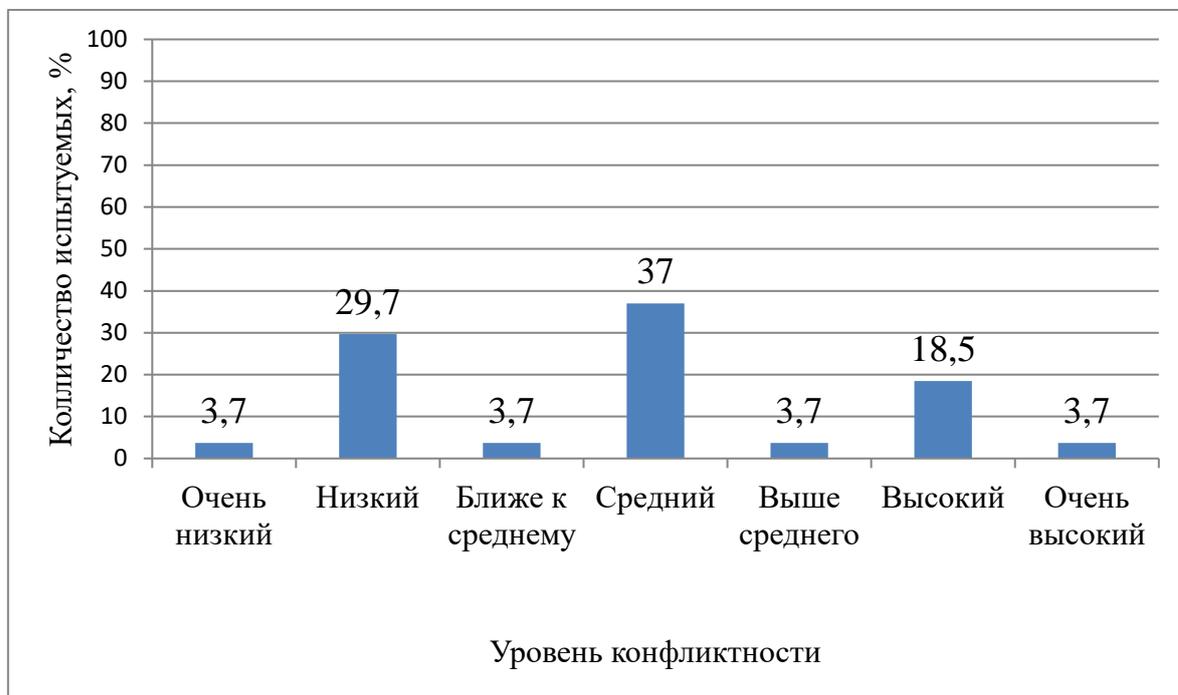


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня конфликтности старших подростков по методике «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева

Анализ результатов исследования по методике «Уровень конфликтности», позволяет разделить эти результаты на 3 группы. В первую группу входят 3 уровня – очень низкий – 1 подросток (3,7%), низкий уровень– 8 человек (29,7%) и уровень ниже среднего – 1 участник исследования (3,7%). Подростки, которые вошли в эти три группы характеризуются тем, что в общении они проявляют конформизм, т.е. они не конфликтны, часто не способны постоять за себя, высказать свое мнение или указать на собственные интересы, избегают ситуации фрустрации, в том числе и ситуации, вызывающие конфликт. Ведут себя так, чтобы не разрушить какие-либо взаимоотношения. Чем ниже уровень конфликтности, тем сильнее наблюдается проявление конформности.

Во вторую группы входят средний уровень – 10 подростков (37%) и уровень выше среднего – 1 (3,7%). Ребята, которые входят в эту группу,

достаточно адекватно и спокойно реагируют на сложные и конфликтные ситуации, проявляющиеся во время межличностного общения, умеют слушать и слышать своего оппонента, легко прибегают к тому, чтобы попросить совета у своих сверстников или взрослых. Вот только, если во время конфликтной ситуации как то затрагиваются интересы, которые очень важны для этих подростков, они могут достаточно жестко, но не агрессивно, отстаивать свое мнение.

В третью группу можно внести последние два уровня: высокий – 5 испытуемых (18,5%) и очень высокий – 1 испытуемый (3,7%). Такие подростки очень сложно воспринимают критику и порицания от других людей. Всегда жестко отстаивают своё мнение, не принимая мнения других участников конфликта, если оно хоть как-то отличается. Эти дети часто занимают или претендуют на место лидера в группе, так как считают себя всегда «правыми» и не считаются с другими. С помощью конфликтов они пытаются доказать то, что они лучше, принижая интересы других подростков (или даже взрослых), часто проявляют нетерпимость и готовы достигать своей цели с помощью необоснованной агрессии.

Следовательно, большинство испытуемых попадают в 3 группу, участники которой чаще всего умеют адекватно разрешать различные противоречия и разногласия. Но эти подростки составляют меньше половины от общего количества учащихся в классе. Другие подростки (первой и третьей группы) оценивают свои возможности и способности необъективно, занижают либо завышают. Взаимоотношения в таком классе часто могут проявлять конфликтный характер, а подростки просто не умеют правильно строить отношения и решать конфликты.

Результаты теста «Предрасположены ли Вы к конфликтам?» А.В. Киселева представлены на рисунке 8.

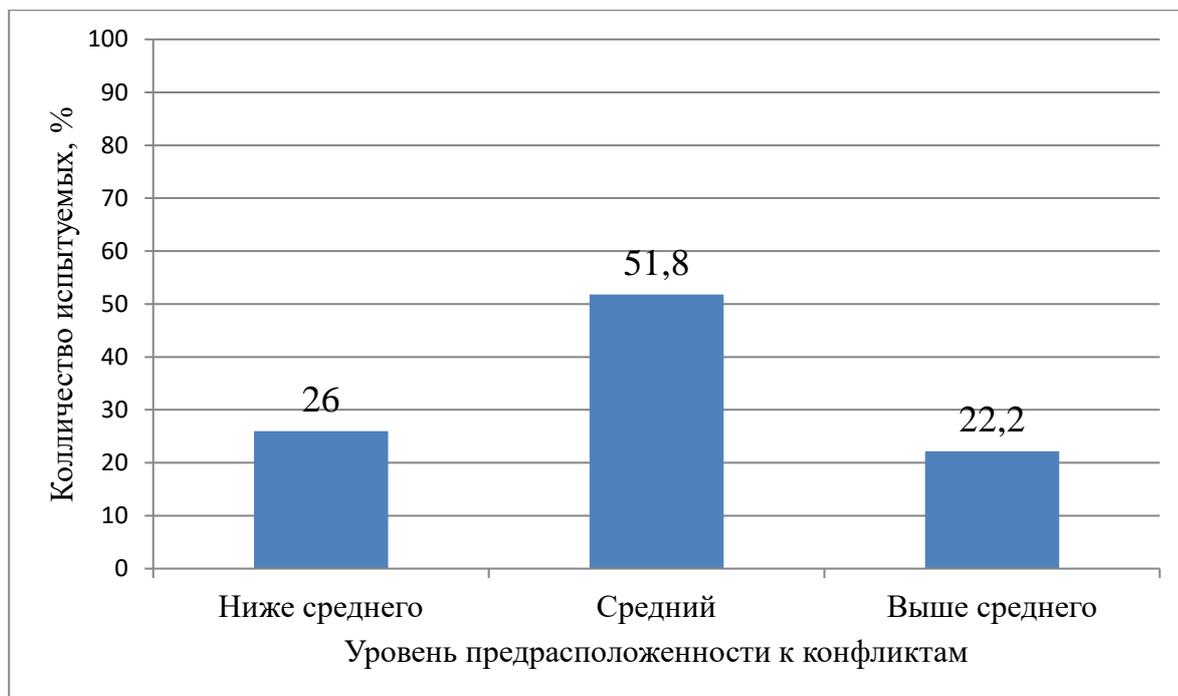


Рисунок 8 – Результаты диагностики предрасположенности подростков к конфликтам по методике А.В. Киселева

Анализ результатов исследования выявил, что у 26% (7 подростков) предрасположенность к конфликтному поведению ниже среднего. Такие подростки неконфликтны и не желают вступать в конфликтную ситуацию, чаще всего они стараются избегать их. Чтобы не вступать в конфликт эти подростки проявляют конформный тип поведения, т.е. они подстраиваются под других людей, не любят спорить и часто высказывают мнение, которое может не являться собственным мнением, а которое сходится с мнением противника. Это происходит для того, чтобы сохранить отношения. Но конфликт не решается и в будущем может проявиться снова.

Средний уровень предрасположенности к конфликтам выявлен у большинства участников исследования – 51,8% (14 подростков). Подростки со средней предрасположенностью адекватно реагируют на конфликт, не игнорируют их и пытаются разрешить их в пользу обеих сторон, но это не означает, что они специально создают конфликт для достижения своих интересов. Это означает, что, в общем, такие ребята не конфликтны сами по себе, они общительны и легко находят общий язык с другими людьми.

6 подростков (22,2%) имеют уровень предрасположенности выше среднего. Такие подростки часто тяжелы в общении, по отношению к конфликтам проявляют активное, иногда даже агрессивное, отношение. Этот уровень характеризуется тем, что участники редко идут на компромиссы, не способны найти общий язык, чаще не хотят находить его, потому что для них главное целью является достижение своих каких то интересов. Возможно такие подростки, не осознавая, с помощью конфликтных ситуаций испытывают удовлетворение во власти, в такой ситуации они могут дать волю всем своим эмоциям и наслаждаться «хаосом», который сами сотворили.

Подводя итоги диагностики, мы выявили следующее: Большинство ответов выявили такой способ поведения в конфликте, как соперничество – 9 учеников, т.е. эти ребята стремятся добиться своего, во что бы то ни стало, отстаивать свою позицию, заставить окружающих принять свою точку зрения, мнение других их не интересует. На сотрудничество идут лишь 7 учеников – они признают право остальных на собственное мнение и готовы его понять, они не стараются добиться своей цели за счет других, а ищут решение проблемы. На взаимные уступки способны лишь – 3 ученика, т.е. хоть они и принимают точку зрения других, но лишь до определенной степени, при повторном возникновении конфликтной ситуации его поведение может измениться. К избеганию прибегают 2 ученика – они попросту уклоняются от решения конфликта, считают, что все когда-нибудь разрешится само собой. Приспособление – 5 учеников, призывая к солидарности одноклассников, он, тем не менее, старается держаться особняком от всех, в удобном для него случае, поддерживая сторону сильнейшего.

Проведенное исследование показало, что у старших подростков наблюдается высокий уровень конфликтности. В связи с этим в учебно-воспитательном процессе в школе особое внимание при работе со старшими подростками должно уделяться предотвращению, профилактике и урегулированию конфликтов. В соответствии с этими знаниями должен строиться воспитательный процесс, который должен быть направлен на

уменьшение агрессивности и конфликтности. В школе этот процесс должен быть связан с работой школьного психолога, который обязан проводить коррекционные занятия с учащимися.

## Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды проведено в 3 этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

На опытно-экспериментальном этапе был использован комплекс методов и методик: теоретические (анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание и моделирование), эмпирические (эксперимент, тестирование), психодиагностические (тест описания поведения в конфликтных ситуациях К. Томаса, тест «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева, тест «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Кисилева, шкала социального самоконтроля М. Снайдера, шкала локус-контроля Джулиана Роттера), математико-статистические (коэффициент корреляции Пирсона, Т-критерий Вилкоксона).

Диагностика конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации показала преобладание деструктивных стратегий: соперничество (34%), избегание (20%), приспособление (13%), в сочетании с высоким уровнем субъективного контроля в сфере достижений и межличностного взаимодействия.

Конфликтное поведение обучающихся характеризуется проявлением стратегии соперничество (22%), высоким уровнем конфликтности (25,9%).

Результаты констатирующего исследования определяют необходимость разработки и реализации программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

## **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

### **3.1 Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды**

#### *3.1.1. Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации*

Цель программы – психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации.

Задачи программы:

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

Форма работы: групповая.

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

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

Программа групповых занятий «психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения» основывается на трех этапах.

Первый этап – знакомство участников, пополнение информации о собственной личности и проблеме конфликтов; оценка и осознание своего поведения и его последствий, как для окружающих людей, так и для себя.

На втором этапе осуществляется совместный поиск и обучение возможным способам поведения и эмоционального реагирования в ситуациях, провоцирующих возникновение конфликта.

Третий этап включает закрепление социально приемлемых способов удовлетворения личных потребностей во время транзакции с окружающими; к участникам приходит понимание увеличения собственных возможностей в жизни социума, благодаря применению приемлемых механизмов психологического регулирования и разрешения конфликтных ситуаций [57, с. 100].

Все групповые занятия направлены на создание положительных установок в общении через развитие эмпатических способностей, принятие индивидуальности других, переосмысление негативных эмоций по отношению к другим людям.

Данная программа основывается на следующих принципах:

1. Принцип добровольного участия в работе;
2. Принцип «я - высказываний»;
3. Принцип «не перебивать, когда говорит другой»
4. Принцип толерантности по отношению к другим участникам;
5. Принцип симпатии в участии – каждый член группы должен ощущать себя в полной безопасности;
6. Принцип конфиденциальности [28, с. 32].

Каждое занятие проводится в соответствии с обозначенной структурой, которая состоит из пяти частей связанных между собой, а именно:

1. Приветствие – способствует сплочению участников, а также создает доверительную атмосферу принятия;

2. Разминка – настраивает каждого члена группы на эффективную деятельность, воздействуя на эмоциональное состояние участников, повышая уровень их активности.

3. Основная часть – знакомство с теорией и применение психологических инструментов на практике.

4. Рефлексия – оценка эмоциональной и смысловой сторон занятия участниками.

5. Прощание – завершение занятия.

Занятие 1.

Упражнение 1. «Интервью»

Цель: тренировка умения слушать партнёра и совершенствовать навыки коммуникации, сократить психологическую дистанцию между участниками.

Упражнение 2. «Формула удачи»

Цель: развитие навыка принимать групповое решение о стратегии и тактике выполнения поставленной задачи. Благоприятно влиять на сплочение группы и углубить процесс раскрытия каждого.

Упражнение 3. «Преувеличение или полная модификация поведения»

Цель: сформировать навык изменения и коррекции поведения, основываясь на анализе отыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Занятие 2.

Упражнение 1. «Оправдай себя»

Цель: разбить стереотипы восприятия, развить понимание партнера.

Упражнение 2. «Закончи фразу»

Цель: отработка умения быстро реагировать на ситуацию конфликта.

Упражнение 3. «Приведи контраргумент»

Цель: создать условия для раскрытия личности, развивать умение вести полемику и контраргументацию.

Занятие 3.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: сформировать доверительный стиль общения в процессе налаживания контактов, создать позитивные эмоциональные установки на доверительное общение.

Упражнение 2. «Сигнал»

Цель: разминка, улучшение атмосферы в группе.

Упражнение 3. «Сказка»

Цель: снять напряжение, научить межличностному взаимодействию, а также с вниманием относиться к словам собеседников, развивать воображение.

Занятие 4.

Упражнение 1. «Клавиатура»

Цель: разминка, выработка сплочённых действий.

Упражнение 2. «Дьявольские башни»

Цель: показать конфликт, возникающий из-за барьеров коммуникации между участниками в процессе создания команды.

Упражнение 3. «Личное мнение»

Цель: обратная связь между участниками.

Занятие 5.

Упражнение 1. «Поддержка»

Цель: сплочение членов группы.

Упражнение 2. «Чукотская песня»

Цель: развивать умение высказываться без какой-либо оценки.

Упражнение 3. Ролевая игра «Сглаживание конфликтов»

Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Занятие 6.

Упражнение 1. «Просьба»

Цель: развивать навыки коммуникации и дипломатического общения.

Упражнение 2. «Наглец»

Цель: научить этично и с достоинством выходить из конфликтных ситуаций.

Упражнение 3. «Внутренний голос»

Цель: развитие навыка эмпатичного слушания.

Занятие 7.

Упражнение 1. «Лучшая версия меня». (Реквизит: листы бумаги и ручки)

Цель: улучшение понимания самого себя, углубление взаимопонимания с партнером.

Упражнение 2. «Нет, спасибо»

Цель: обучение технике вежливого отказа.

Упражнение 3. «Польза ошибок прошлого»

Цель: развитие умения анализировать и извлекать уроки из жизненных ситуаций, произошедших в прошлом.

Занятие 8.

Упражнение 1. «Комплимент себе»

Цель: развитие адекватной самооценки.

Упражнение 2. «Синхронизация»

Цель: релаксация, снятие мышечного напряжения, эмоциональная настройка на партнера.

Упражнение 3. «Ладонь дружбы»

Цель: развивать умение делать комплименты.

На заключительном занятии участникам предлагается обсудить варианты разрешения конфликтов.

В ходе обсуждения участники приходят к следующим выводам:

- первая фаза заключается в остановке действий, выполняемых против воли оппонента;
- на второй фазе устанавливается контакт, настройка на вербальное понимание;
- во время третьей фазы идут активные переговоры с целью поиска компромисса.

Наиболее рациональными и эффективными методами предотвращения и разрешения конфликтов выступают следующие:

- выявление конфликта на ранней стадии и диагностика его причин с целью остановить его развитие;

- «экологичное» проживание эмоций такими способами, которые не вредят окружающим;

- «разворот» восприятия конфликта его участниками;

- последовательные уступки со стороны каждого участника;

- переговоры участников конфликта;

- обращение к третьему независимому лицу;

- обращение к посреднику [33, с.21].

Полная версия программы по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации расположена в Приложении 2.

### *3.1.2. Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения обучающихся*

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения старших подростков

Задачи:

1. Сформировать навыки коммуникативных взаимодействий старших подростков.
2. Обучить партнерскому общению.
3. Повысить групповую сплоченность класса.

Организационно-методические требования к проведению занятий.

Категория учащихся: классная группа из 27 человек (9 класс). Группа гетерогенная, участники подбирались после первичного диагностирования.

Условия формирования группы: констатирующий этап эксперимента, проведение беседы с учащимися.

Методики: «Стратегии поведения в конфликте» К. Томас в адаптации, тест «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреев, тест «Предрасположены ли Вы к конфликтам?» А.В. Киселев.

Содержание по основным тематическим блокам:

1. Упражнения и игры, которые воздействуют на состояние группы как целого, на каждого ее участника в отдельности (упражнения для формирования работоспособности на начальном этапе работы группы, в начале тренинга, на поддержание и восстановление работоспособности).

2. Упражнения и игры, которые направлены на содержание выполняемой работы (упражнения для установления контакта, восприятию и пониманию эмоциональных состояний участников, по переработке информации, развитию наблюдательской интуитивности, развитию способности понимания состояний, свойств, качеств и отношений окружающих людей и групп и др.).

3. Упражнения и игры для получения обратной связи. Работа в группе начинается с этапа формирования работоспособности, основная задача которого – это создать групповую атмосферу, такие отношения, которые бы позволяли перейти к содержательной части работы. Данный этап соответствует этапу установления контакта в начале любого взаимодействия, общения.

Каждое занятие включает в себя:

- разминку, направленную на разогрев и подготовку группы к работе и включение всех участников;
- основную часть, которая направлена на реализацию поставленных задач в каждом рабочем дне;
- завершающую часть, которая направлена на снижение эмоционального напряжения.

Ожидаемый результат: участники тренинга обучатся партнерскому взаимодействию, научатся жить в классном коллективе в гармонии.

Методы. Представленная программа включает в себя традиционные процедуры тренинга: ролевые игры, дискуссии, методику «мозгового штурма», применяемую в рамках методов группового решения проблем, психогимнастики.

Тренинг состоит из 8 занятий, длительность которых 1,5 часа. Всего 12 часов.

## Занятие 1. «Знакомство»

Цель: Знакомство участников, осознание необходимости развития партнерского общения, целеполагание, создание в группе рабочей атмосферы.

### Упражнение № 1. «Знакомство»

Цель: познакомить участников тренинга. Сформировать рабочую группу.

### Упражнение № 2. «Правила группы»

Цель: После знакомства ведущий объясняет особенности предстоящей формы работы и выносит на обсуждение правила взаимодействия между участниками группы.

### Упражнение № 3. «Я поеду в Америку»

Цель: разминка, акцентуация на вежливости.

### Упражнение № 4. «Лекция»

Цель: дать теоретическую базу участникам.

### Упражнение № 5. «Мои ожидания»

Цель: выяснить ожидания участников тренинга, может быть, их опасения и интересующие вопросы для того, чтобы скорректировать программу семинара-тренинга и оценить эффективность работы тренера.

### Упражнение № 6. «Заключение»

Цель: завершение рабочего дня.

## Занятие №2 «Контакт»

Цель: формирование сплоченной группы, установление доверительной атмосферы, обучение работать в команде.

### Упражнение № 1. «Привет!»

Цель: формирование активной группы, сплоченности. Снятие эмоциональных «зажимов».

### Упражнение № 2. «Перекинь мяч»

Цель: Повышение уровня согласованности внутригруппового взаимодействия.

### Упражнение № 3. «Я в тебе уверен»

Цель: развитие навыков социальной перцепции.

Упражнение № 4. «Глаза в глаза»

Цель: на этапе знакомства установить более глубокий и доверительный контакт между участниками группы.

Упражнение № 5. «Заключение»

Цель: завершение рабочего дня.

Занятие №3 «Отношения»

Цель: Формирование доверительной атмосферы в группе, осознание критериев, предъявляемых партнерам по общению, а также выделение качеств, объединяющих группу.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение № 2. «Поменяйтесь местами те у кого...»

Цель: эмоциональный разогрев, развитие навыков самопрезентации, эмпатии, создание условия для доверительного общения, дает возможность лучше узнать друг друга.

Упражнение № 3. «Сообщение»

Цель: развитие коммуникативных способностей.

Упражнение № 4. «Испорченный телефон »

Цель: научиться понимать друг друга на вербальном уровне.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Занятие № 4 «Разговоры»

Цель: Дальнейшее повышение коммуникативной компетентности Участников через формирование эффективной стратегии общения.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение № 2. «Словесный автопортрет»

Цель: научить раскрываться участников, выбирать наиболее важную информацию о себе. Развитие эмпатии.

Упражнение № 3. «Крокодил»

Цель: избавиться от ощущения показаться другим людям смешным, нелепым.

Упражнение № 4. «Стань уверенным»

Цель: почувствовать на себе разные маски. Выяснить, как они мешают или помогают общению.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Занятие № 5 «Нет проблем»

Цель: повышение сплоченности группы, обучение откровению, визуализация проблем.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение № 2. «Первое впечатление»

Цель: осознание своего внутреннего состояния через внешние признаки, развитие навыка «чтения» другого человека по внешним признакам, установление обратной связи между участниками тренинга, осознание своей способности узнавать характер человека при первом знакомстве.

Упражнение № 3. «Кто я?»

Цель: Снятие излишнего эмоционального напряжения в группе.

Упражнение № 4. «Моя проблема в общении»

Цель: отследить проблемы участников и предложить пути их решения.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Занятие № 6 «Я и другие»

Цель: научить понимать эмоции, преодолевать страх перед физическим контактом.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение № 2. «Остров мечты»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения и достижение чувственного удовольствия.

Упражнение № 3. «Общности»

Цель: понять, насколько хорошо мы знаем тех, кто нас окружает.

Упражнение № 4. «Передать одним словом»

Цель: научиться отслеживать интонации в общении.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Занятие № 7 «Мы»

Цель: повышение самооценки, обучить способам привлечения внимания.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение № 2. «Диалог руками»

Цель: развитие умения чувствовать другого человека.

Упражнение № 3. «...Зато ты...»

Цель: создание положительной атмосферы в группе, а также оно может служить прекрасным завершением тренинга.

Упражнение № 4. «Всеобщее внимание»

Цель: научить выражать свои эмоции и привлекать внимание.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Занятие №8 «Завершение»

Цель: подвести итоги тренинга, промониторить, что получилось сформировать. Завершение работы в группе; получение участниками тренинга обратной связи; повышение уровня доверия и сплоченности внутри группы.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение № 2. «Льдина»

Цель: Упражнение позволяет посредством физического контакта сократить дистанцию между участниками, а за счет обсуждения стратегии поведения принять эффективное групповое решение.

Упражнение № 3. «Попроси шоколадку»

Цель: определить способы эффективного прощения.

Упражнение № 4. «Цыпленок»

Цель: умение работать в команде.

Упражнение № 5. «Ритуал прощания»

Цель: завершить тренинг, обобщить полученную информацию.

Упражнение № 6. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день

Конспект занятий программы представлен в Приложении 3.

Таким образом, была разработана и реализована программа по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Программа содержит комплекс игр и упражнений, направленных на создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки; осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию в конфликтной ситуации; формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтного взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

### **3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды**

После реализации программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды была проведена повторная диагностика по методикам: тест описания поведения в конфликтных ситуациях К. Томаса, тест «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева,

тест «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Кисилева, шкала социального самоконтроля М. Снайдера, шкала локус-контроля Джулиана Роттера.

*3.2.1. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации*

Результаты повторного тестирования по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса представлены на рисунке 9.

Стратегию сотрудничества выразительно используют 5 педагогов (34%), вместо 2 (13%). Увеличились показатели умеренного использования данной стратегии с 4 (26%) до 8 (53%) педагогов.

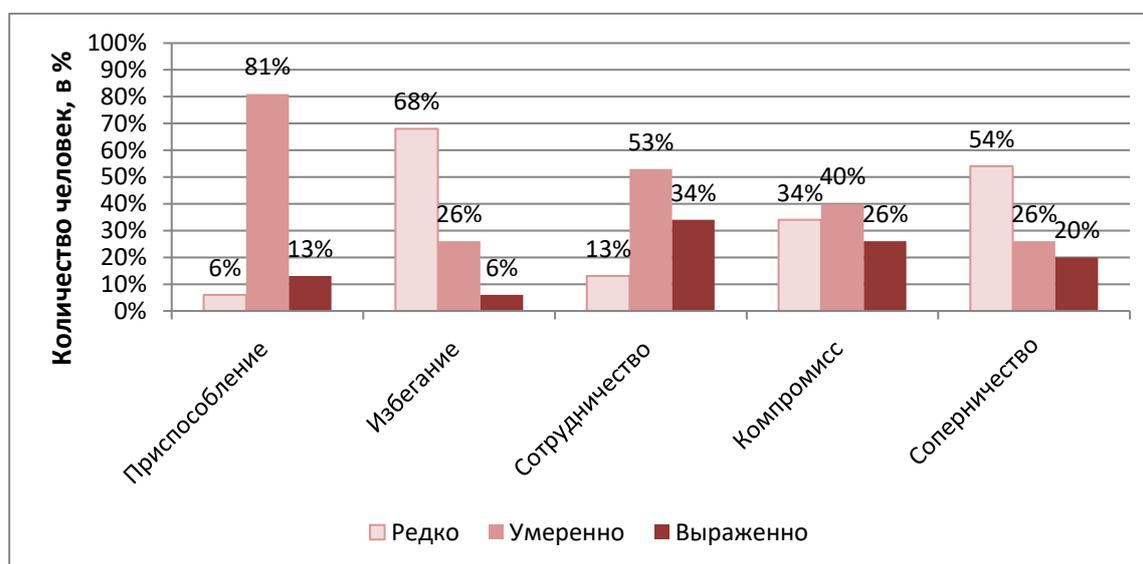


Рисунок 9 - Результаты повторного исследования стратегий конфликтного поведения по методике «Стратегии поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса

После проведения Программы 4 человека (26%) выразительно идут на компромисс, выросло количество педагогов, умеренно использующих данную тактику, с 1 (6%) до 6 (40%) педагогов.

Уменьшилось количество выразительно желающих посоперничать с 5 (34%) до 3 педагогов (20%). Теперь 8 человек (54%) вместо 1 (6%) редко прибегают к данной тактике.

До проведения Программы стратегию избегания выраженно предпочитали три педагога (20%), а после внедрения выраженно применяет лишь 1 человек (6%). Также из диаграммы мы видим, что педагоги реже используют тактику избегания, показатели редкого использования поднялись с 5 (34%) до 10 (68%) человек.

Все это говорит о том, что после реализации программы педагоги стали в большей степени использовать конструктивные стратегии, а, значит, проведенная психолого-педагогическая коррекция конфликтов была успешной.

Результаты по методике исследования уровня субъективного контроля Дж. Роттера представлены на рисунке 10.

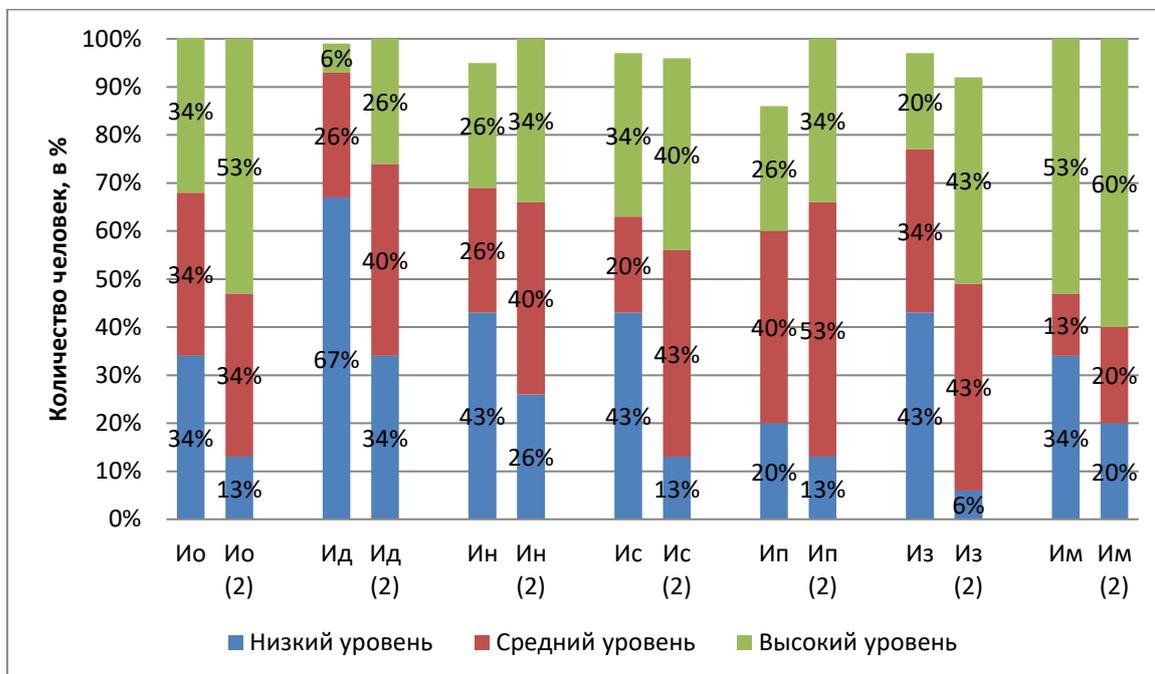


Рисунок 10 - Результаты повторного исследования уровня субъективного контроля педагогов по методике диагностики уровня субъективного контроля на основе шкалы Дж. Роттера

Изменились показатели общей интернальности, теперь уже 8 человек (53%) имеют высокий уровень осознанности, у 5 педагогов (34%) средний уровень, и только 2 участника (13%) на низком уровне. Благодаря проведенной программе, значительно повысился уровень субъективного контроля достижений: в данный момент 4 человека (26%) признают свои заслуги, 6 педагогов (40%) чаще

приписывают свои успехи себе, и лишь 5 человек (34%) считают свои достижения везением. Также мы видим сокращение низкого уровня интернальности здоровья, после реализации программы только 1 человек (6%) полагается на врачей, 7 педагогов (44%) повысили сознательное отношение к здоровью до среднего уровня, и 7 участников (44%) полностью надеются только на свои действия по улучшению здоровья. Обратим внимание на показатели интернальности производственных отношений, после проведения программы участники эксперимента чаще берут на себя ответственность за складывающуюся обстановку в коллективе: теперь 8 человек (53%) считают свои действия влияющими на организацию образовательной деятельности, 5 педагогов (34%) уверены в этом, и только 2 человека (13%) полагаются на волю случая.

Результаты по методике «Шкала социального самоконтроля» М. Снайдера представлены на рисунке 11.

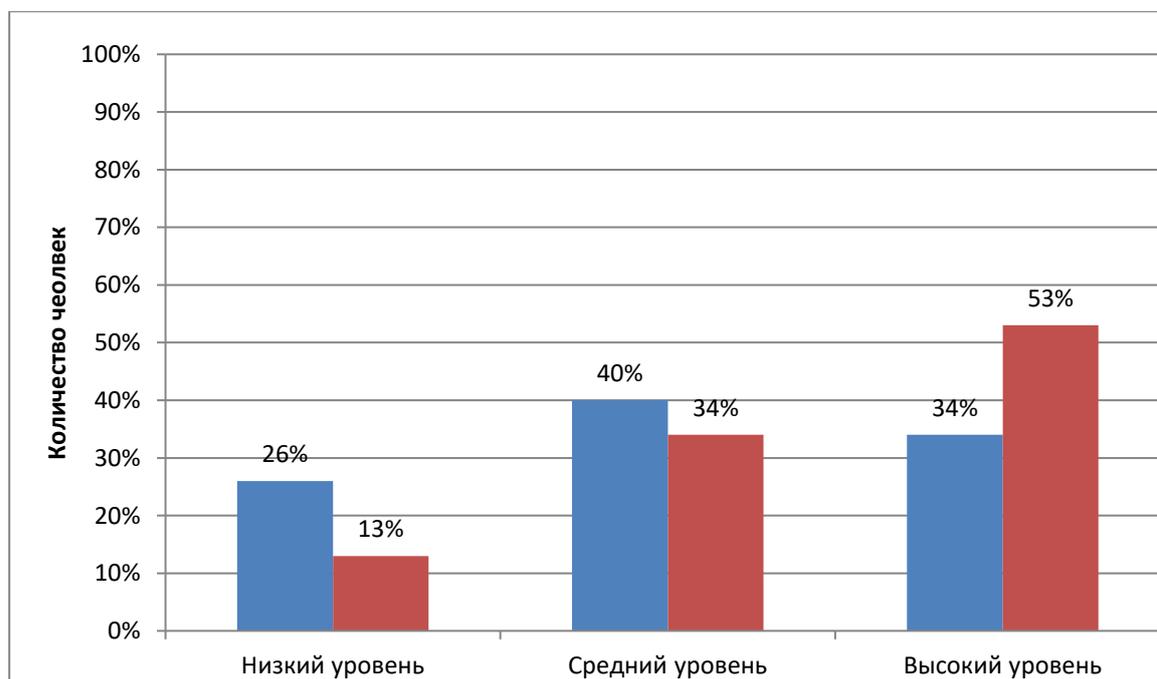


Рисунок 11 - Результаты повторного исследования уровня социального самоконтроля педагогов по методике диагностики уровня социального самоконтроля на основе шкалы М. Снайдера

Согласно полученным данным, уменьшилось количество человек, контролирующих себя на низком уровне, до 2 педагогов (13%), а также стало меньше участников, обладающих самоконтролем на среднем уровне, до 5 человек (34%). Однако, мы видим, что увеличилось количество педагогов, способных управлять своим поведением и выражением своих эмоций, до 8 человек (53%). Это говорит о том, что коррекционные занятия дали положительный эффект.

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции был использован метод математической статистики, Т- критерий Вилкоксона. Были сопоставлены показатели исследования стратегии поведения сотрудничества по методике диагностики стратегий конфликтного поведения К.Н. Томаса до проведения программы и после проведения программы.

Гипотеза:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии сотрудничества не превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении увеличения показателей стратегии сотрудничества превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

$T_{эмп} = 17$ . Для выборки испытуемых, где  $n=15$ , соответствуют критические значения Т - критерия Вилкоксона: 30 ( $p<0,05$ ), 19 ( $p<0,01$ ).

$T_{эмп} < T_{кр.}$ , принимаем  $H_1$ , т.е. интенсивность сдвигов в направлении увеличения показаний стратегии разрешения конфликтов посредством сотрудничества превышает интенсивность сдвигов в направлении их уменьшения.

Таким образом, после проведенной программы занятий педагоги стали использовать конструктивные стратегии поведения в конфликтных ситуациях, стремятся к сотрудничеству в конфликтных ситуациях. Основываясь на результатах эксперимента, можно определить, что реализованная программа

психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения у педагогов эффективна.

### 3.2.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения обучающихся

Распределение данных по методике «Стратегия поведения в конфликтных ситуациях» К.Томаса до и после проведения психолого-педагогической программы представлено на рисунке 12.

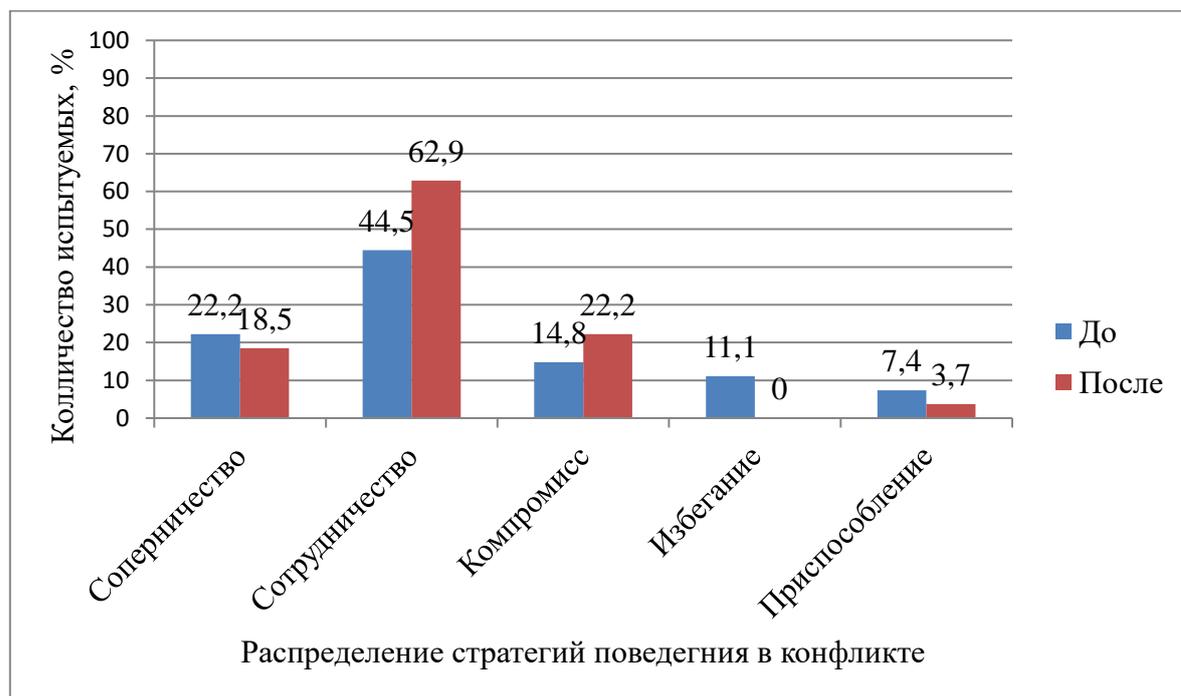


Рисунок 12 – Результаты исследования по методике «Стратегия поведения в конфликтных ситуациях» К. Томаса до и после проведения программы

Стратегию сотрудничества до реализации психолого-педагогической коррекционной программы выбрали 44,5% (12 человек). После же её реализации можно отметить, что количество подростков, которые выбрали стратегию сотрудничества, выросло и составило уже больше половины – 62,9% (17 подростков). Таким образом, можно сказать, что старшие подростки, участвующие в программе, научились обращать внимание не только на свои

потребности и интересы, но и на интересы других субъектов конфликта, начали решать конфликт в пользу обеих сторон.

Стратегию соперничества до проведения коррекционной программы мы выявили у 6 подростков (22,2%). После реализации нашей программы тренингов, данную стратегию выбрали 5 человек (18,5%), что указывает нам на то, что часть подростков начали учиться отстаивать не только свои интересы.

Стратегия приспособления до психолого-педагогической коррекционной программы была выявлена у 2 подростков (7,4%), после - у одного испытуемого (3,7%). То есть подростки начали учиться конструктивно разрешать конфликтны, в которые попадают, не приспособляясь к окружающим и не принижая свои интересы.

Стиль компромисса до проведения психолого-педагогической коррекционной программы выбрали 14,8% (4 подростка), после - 22,2% (6 подростков). Замечаем позитивную тенденцию того, что старшие подростки готовы идти на уступки своим оппонентам в конфликтной ситуации.

Стратегию избегания до проведения психолого-педагогической коррекционной программы выбрали 11,1% (3 испытуемых). После прохождения тренинга ни один из испытуемых не выбрал данную стратегию. Это указывает на то, что подростки понимают, что «убегать» от проблемных ситуаций – это не решение проблемы, а только её откладывание.

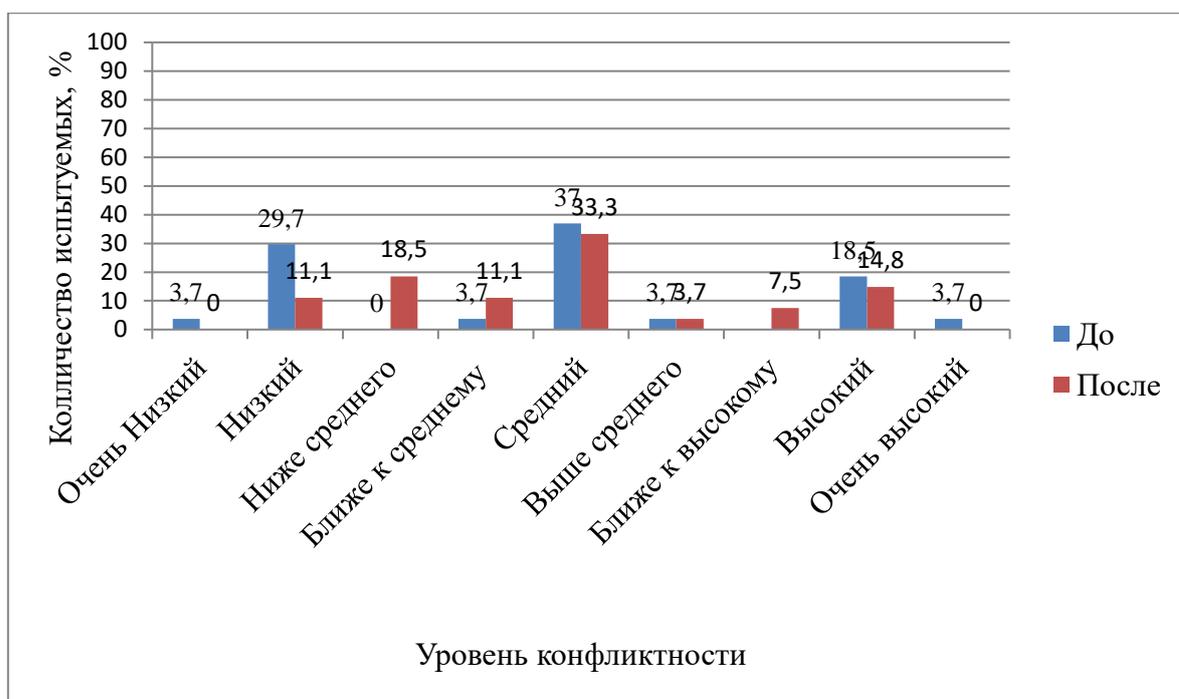


Рисунок 7 – Результаты исследования конфликтности среди испытуемых по методике «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева до и после проведения программы

Результаты диагностики по методике «Уровень конфликтности личности» В.И.Андреева до и после проведения коррекционной программы, представлены на рисунке 13.

До проведения психолого-педагогической коррекционной программы высокий уровень конфликтности наблюдался у 18,5% (5 подростков). После проведения коррекционной программы, количество испытуемых с высоким уровнем уменьшилось и стало 14,8%(4 подростка). Исходя из этого, мы можем сказать, что уровень конфликтности, готовности к конфликтному взаимодействию у обучающихся уменьшился.

Результаты диагностики «Предрасположены ли Вы к конфликтам?» А.В. Киселева до и после проведения коррекционной программы показаны на рисунке 14.

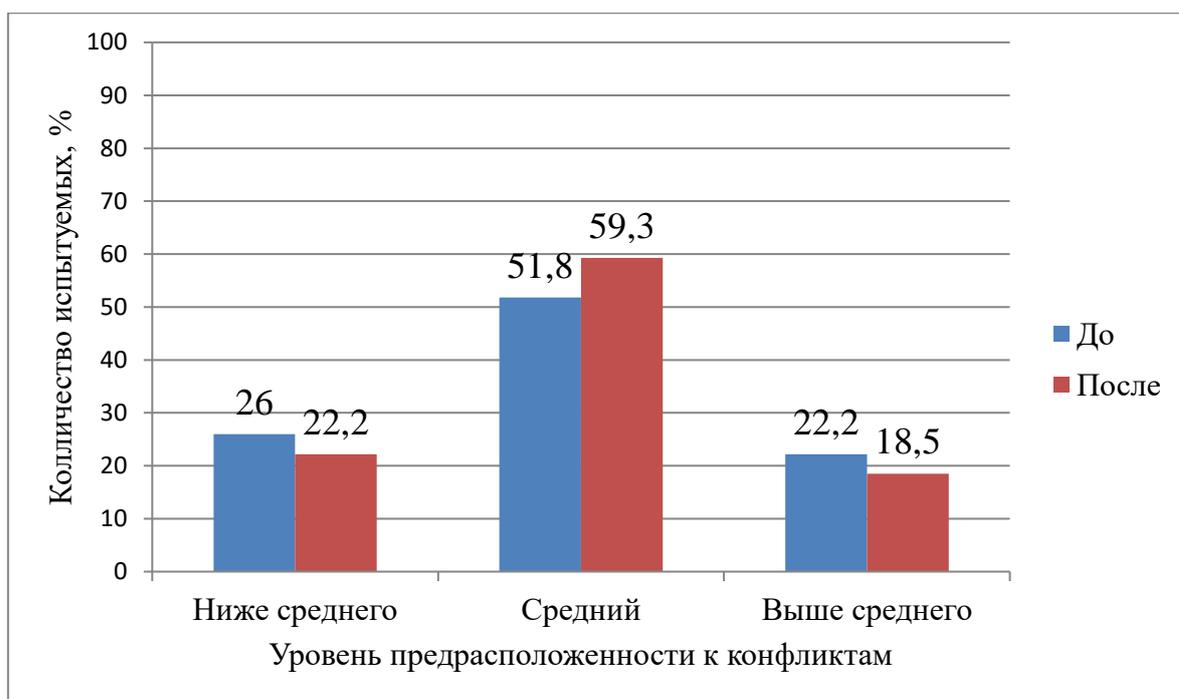


Рисунок 14 – Результаты исследования предрасположенности к конфликту среди испытуемых по диагностической методике «Предрасположены ли Вы к конфликтам?» А.В. Киселев до и после проведения программы

Уровень предрасположенности к конфликтам выше среднего до проведения коррекционной программы демонстрировали 22,2% (6 подростков). После прохождения психолого-педагогической коррекционной программы количество испытуемых с уровнем выше среднего уменьшилось и стало 18,5% (5 подростков).

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции был использован метод математической статистики, Т- критерий Вилкоксона. Были сопоставлены показатели методики «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева.

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей конфликтности подростков не превышает интенсивность сдвигов в направлении их увеличения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей конфликтности подростков превышает интенсивность сдвигов в направлении их увеличения.

$T_{эмп} = 47$ . Для выборки испытуемых, где  $n=22$ , соответствуют критические значения  $T$  - критерия Вилкоксона: 75 ( $p<0,05$ ), 55 ( $p<0,01$ ).

$T_{эмп.} < T_{кр.}$ , принимаем  $H_1$ , т.е. интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей конфликтности подростков превышает интенсивность сдвигов в направлении их увеличения.

Таким образом, в результате реализации программы психолого-педагогической коррекции достигнуты статистически значимые изменения показателей конфликтности.

### **3.3 Психолого-педагогические рекомендации субъектам образовательной среды по профилактике и коррекции конфликтного поведения**

#### *3.3.1. Психолого-педагогические рекомендации педагогам по профилактике и коррекции конфликтного поведения*

Для педагогов были составлены следующие рекомендации.

Выделяют несколько вариантов решения конфликтов, которые обозначают стратегиями, ведущими к подбору намеченных тактик. Их обозначают, основываясь на точках зрения участников конфликта о позитивном или негативном завершении для себя.

- Стратегия «выиграть/проиграть». Сторона конфронтации стремится к выигрышу посредством проигрыша конкурента и желает оказаться победителем в конфликте, а соперника оставить побежденным.

- Стратегия «проиграть/выиграть». Сторона конфронтации стремится к проигрышу, ввиду ощущения несокрушимости соперника, поединок с которым приведет к неудаче.

- Стратегия «проиграть/проиграть». Сторона конфронтации движется к проигрышу, настаивая на проигрыше соперника.

- Стратегия «выиграть/выиграть». Сторона конфронтации тяготеет к взаимному выигрышу, как наиболее благоприятному исходу конфликта [21, с. 49].

Стратегии, в которых неизменно один выигравший и один проигравший, вне связи с используемой тактикой редко приводят к долговременным результатам — оставшийся в проигрыше может пойти наперекор принятого против его воли решения или даже сделает попытку игнорировать его. Тот, кто остался в проигрыше сегодня, завтра может разорвать партнерские отношения и уклониться от сотрудничества [66, с. 40].

Иногда названные стратегии поведения, целью которых является выигрыш, бывают достаточно приемлемы и позитивны, тем не менее, полноценное применение данных стратегий при решении конфликта требует наличия гибкости и умений [49, с. 65].

Психотехнологическое превосходство такой стратегии, когда оба находятся в выигрыше, состоит в том, что с ее помощью не только находится наиболее приемлемое решение, но и происходит укрепление и повышение качества отношений. В ситуации взаимного выигрыша принятое решение становится долговременным, каждый стремится к продолжению взаимоотношений и повторению опыта продуктивного сотрудничества [49, с. 34].

Психотехнология использования стратегии «выиграть/выиграть» подразумевает непременно изучение инцидента и вариантов решения конфликта перед принятием итогового заключения и включает четыре этапа [28, с.44].

Этап 1. Выясните, в чем причина потребности, а также в чем заключаются интересы вашего (их) оппонента (ов) в объекте желаний.

Этап 2. Узнайте, в каком аспекте противоречия могут компенсироваться.

Этап 3. Определите способы решения ситуации. Найдите такие способы решений, чтобы они максимально удовлетворяли каждого участника конфликта.

Этап 4. Сотрудничество. Наглядно покажите, что вы можете сделать это совместно, не как противники, а как партнеры. [44, с. 91].

Благодаря стратегии «выиграть/выиграть», участники конфликта становятся оппонентами, а впоследствии партнерами. В связи с этим все участники вовлекаются в процесс разрешения конфликтной ситуации, стремясь к удовлетворению потребностей каждого. Использование данного способа решения конфликтов приводит к успеху и в деловом, и в личном общении. Можно сказать, что стратегия «выиграть/ выиграть» является успешной и приводит участников инцидента к взаимной выгоде. [59, с. 55].

Самая адекватная и эффективная форма решения конфликтов – переговоры.

Для того, чтобы организовать переговоры с целью решения конфликтов обязательны следующие требования:

- важно подготовиться к переговорам;
- участники переговоров обязаны вести себя уместно;
- переговоры должны проходить последовательно и вести к благоприятному для всех участников решению [36, с. 95].

Во время подготовки к переговорам при решении конфликтов рекомендуется:

- озвучивание каждым из участников своих потребностей и опасений, а также приемлемых результатов переговоров;
- сбор фактов;
- осознанность и стремление принимать аргументы другой стороны, а не только свои;
- вектор на легкость и принимаемость согласия [15, с. 59].

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

- прислушиваться к мнениям другой стороны;
- расценивать другую сторону как равную и не стремиться подчинить ее своей воле;
- объяснять другой стороне свою точку зрения;
- знать, что по-настоящему успешные переговоры означают выигрыш для всех сторон;
- уважать право другой стороны на личное мнение и не стремиться убедить ее принять Вашу точку зрения;
- избегать исходов по принципу "выиграть/проиграть". Если окажется, что проигрыш одной стороны неизбежен, попытаться понять, можно ли изменить точку зрения или установку на решение проблемы конфликта;
- не бояться задавать вопросы; стремиться к четкости и избегать отклонений. Желательно задавать вопросы в случае неясностей и для направления переговоров в нужное и продуктивное (с точки зрения эффективности решения проблемы) русло;
- отделять личность от проблемы. Нападать желательно не на личность, а на проблему;
- учитывать возражения других участников. Лучше использовать союз «и» вместо союза «но»;
- использовать в обсуждении тон и манеру, способствующие достижению согласия и понимания;
- выражать уважение и ценность предлагаемых им способов решения, убедить, что его варианты будут учтены;
- относиться с уважением к ценностям и опыту оппонента;
- быть гибким и податливым, уметь отступать от своей точки зрения и от своего видения проблемы. Желательно установить нижний предел, дальше

которого Вы не пойдете, и придерживаться цели, но не маршрута к ней. Желательно при этом изменить ожидания, если они нереалистичны;

- максимально использовать обратную связь. Если что-то не срабатывает, нужно сменить тактику, усилить обратную связь, задавать вопросы [19, с. 10].

Завершая переговоры, следует учитывать, что четкие договоренности предотвращают будущие конфликты и являются не только эффективным средством разрешения конфликтов, но и средством их профилактики [16, с. 33].

Иногда представляется возможным смена вектора развития конфликта, путем разворота взглядов на проблему. Преодолеть и решить многие конфликты поможет принятие факта о неизбежности появления ссор и разногласий, а также отказ от попыток их миновать. Картография, или визуализация конфликта, — одна из самых применимых, доступных и рекомендуемых психотехник и технологий, которая может использоваться как индивидуально (в случае внутриличностных конфликтов и трудностей в принятии самостоятельных индивидуальных решений), так и в межличностных и межгрупповых переговорах при решении конфликтов и принятии эффективных решений [53, с. 55].

Во время составления карты люди склонны сдерживаться, анализируя себя, других и ситуацию [31, с. 44].

Составление карты конфликта — упорядоченный, систематизированный, осознанный подход к проблеме конфликта. Технология картографии конфликта позволяет, прежде всего, акцентировать внимание на проблеме, а не на эмоциях, разобраться не в переживаниях, не в удовлетворении своих обид и амбиций, а в решении проблемы и разрешении противоречий. При составлении карты конфликта рекомендуется соблюдать определенный алгоритм действий. Технология картографии конфликта допускает непременно наличие трех этапов (шагов) [31, с. 47].

Этап 1. В чем проблема?

- Описание проблемы в общих чертах, избегая излишней детализации или способа найти выход из нее.

- Определение природы конфликта, отображением которого занимаются.

Этап 2. Кто вовлечен в конфликт?

- Определение главных сторон конфликта.

- Выявить, кто является скрытым и, нередко, манипулятивным участником конфликта.

- Можно сгруппировать вовлеченных в конфликт людей по общим потребностям.

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

- Перечисление основных потребностей и опасений каждого из главных участников, связанных с данной проблемой.

- Прояснить мотивы, стоящие за позициями участников в данном вопросе [39, с. 55].

Графическое отображение потребностей и опасений участников конфликта позволяет расширить кругозор и создать условия для более широкого круга потенциальных решений, становящихся доступными после окончания этого процесса. В карту конфликта необходимо включить и озабоченность, опасения, тревоги. Существенным в их описании является возможность высказать и отразить на карте иррациональные страхи, подсознательные опасения. Важно помнить, что пока карта не будет готова, полностью участники должны сосредотачиваться на потребностях и опасениях всех сторон. Карту можно создать в любое время, в любом месте и с любым человеком [61, с. 30]. Одним из наиболее распространенных в последние годы является метод (и технология) посредничества, или подключения третьей стороны (медиатора) к мирному разрешению конфликта. Появилось много исследований в области медиации, особого подбора кадров для посредничества и форм их профессиональной подготовки [53, с. 40].

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

Таким образом, конфликт может быть разрешен с прекращением конфликтного взаимодействия и урегулированием конфликтных отношений как самопроизвольно, так и путем специально организованных переговоров, а также с помощью третьей стороны. Для успешного разрешения конфликта используется технология картографии, благодаря которой акцентируется внимание на проблеме, а не на эмоциях. С помощью карты конфликта можно разобраться не в переживаниях, не в удовлетворении своих обид и амбиций, а в решении проблемы и разрешении противоречий.

### *3.3.2. Психолого-педагогические рекомендации родителям и педагогам по профилактике и коррекции конфликтного поведения обучающихся*

Педагоги и родители имеют необходимость в расширенных знаниях психологии поведения, чтобы быть осведомленными при столкновении с агрессивным поведением подростка и конфликтными ситуациями. Для преодоления трудностей, с которыми встречается подросток, следует заранее знать, какие могут проявления конфликтности встречаться в этом возрасте. В соответствии с этими знаниями нужно выстраивать и формировать воспитательный процесс, который будет ориентирован на снижение уровня агрессивного и конфликтного поведения.

Большое значение для конфликтного поведения подростков имеет личность учителя. Ее влияние проявляется в различных аспектах.

1) Стиль взаимодействия педагога с иными учащимися служит образцом для реализации его в межличностных отношениях со сверстниками. Отношения с первыми учителями оказывают большое значение на развитие межличностных взаимоотношений обучающихся с их одноклассниками и родителями. Личность стиль общения и педагогическая тактика «сотрудничества» обуславливают бесконфликтные взаимоотношения детей друг с другом.

2) Учителю необходимо вторгаться в конфликты учеников, корректировать их и регулировать развитие. Но это не означает, что конфликты

будут подавляться или сдерживаться. В зависимости от конфликтной ситуации бывает необходимость вмешательства с стороны педагога или совет по делу.

Позитивное воздействие проявляет привлечение сторон, которые конфликтуют, в общую работу, участие в разрешении конфликта между учениками, особенно «звезд» или лидеров класса.

Немаловажно, чтобы педагог мог грамотно установить собственную позицию в конфликте, т. к. в случае если на его стороне представляет состав класса, то ему проще отыскать наилучший выход из возникшей ситуации. В случае если класс принимается развлекаться совместно с нарушителем дисциплины или же занимает двойную позицию, то такое приведет к отрицательным результатам (к примеру, конфликты могут стать регулярными).

Учащемуся сложно ежедневно осуществлять принципы правильных действий в школе и полного соблюдения условий, выдвигаемых преподавателями в упражнениях и сменах, по этой причине возможны небольшие отклонения от единого режима: т.к. пребывание ребенка в школе ведь не ограничивается учебой, вероятны и размолвки, обиды, перемена настроения и т.п.

Грамотно реагируя в ответ на действия детей, педагог берет контроль обстановки в свой личный надзор и восстанавливает нарушенный. Поспешность в оценках действия зачастую приводит к просчетам, порождает недовольство у учащихся несправедливостью со стороны педагога, и в таком случае педагогическая проблема развивается в масштабный конфликт.

Уметь выслушать подростка. Незаметно проникать в круг его неформальных отношений со сверстниками.

Обеспечить возможность занять оптимальное место в коллективе (через поручения, поощрение даже небольших успехов, поиск и развитие затаенных умений и способностей).

Выражать и доказывать собственное доверие к школьнику, доверив серьезное задание либо выступление и держание ответа от всей группы.

Дать возможность лично подростку взять шефство над младшими.

Знать состояние здоровья подростка, реагировать на признаки повышения утомляемости. В провинность необходимо откликаться критерием какого-либо наказания, однако взыскание обязано заканчивать инцидент, а никак не формировать его. Общение с подростком должно носить успокаивающий характер.

Подход к рассмотрению действия молодых людей никак не обязан нести оценивающий вид, необходимо обнаруживать позитивные, негативные факторы действий и рекомендовать другие методы действия.

Сформировывать нормативность действия посредством образца взаимоотношений отца с матерью к школьнику и товарищей друг к другу.

Создание учебной деятельности на уроках обязано отображать подсчет личных различий, то что сможет помочь уменьшить напряжение обучающихся, переживающих недовольство согласно предлогу учебных затруднений.

Учебная деятельность обязана содействовать формированию умений мыслить теоретически и предположительно, обязана отвечать регулярно меняющимся нуждам молодых людей. В содействии следует остерегаться излишнего физиологического и эмоционального давления на молодых людей.

Содействовать осознанию и принятию школьниками физических перемен. В ежедневной жизни популяризировать значимость физиологического самочувствия, уроков спорта, точного кормления, потребности соблюдения индивидуальной гигиены.

В школе данный процесс обязан быть связан с трудом школьного психолога, какой должен осуществлять специальные коррекционные тренинги с обучающимися. Кроме того со стороны преподавателей необходимо вовлечение молодых людей в общественно важную, социально расцениваемую работу, что будет стимулировать их скептически производить оценку, вносить изменения собственные действия, отношению к себе и окружающим людям, образуя конкретные послы с целью стандартного индивидуального развития, нивелируя проявления враждебности.

Данная работа делается увлекательной и важной для ребенка, в случае если она доставляет чувственную удовлетворенность ощущению свершения запланированной миссии, присутствие в данном случае следует включать детей в позицию высокоактивного соучастника. Педагоги обязаны подобным способом формировать воспитательскую работу, для того чтобы обеспечить школьникам удовлетворить собственный круг интересов, осуществить собственные потребности, показать собственные возможности, дать оценку себе и быть оцененным окружающими людьми, и в конечном итоге, попробовать отыскать наилучший вид отношений с ровесниками и учителями и подобрать применимую конфигурацию действия.

Существуют специально разработанные рекомендации по профилактике возникновения конфликтов. Необходимо соблюдать справедливость к инициатору конфликтной ситуации (ведь на то есть основательные причины для начала конфликта);

- никак не погружаться и никак не увеличивать предмет инцидента, никак не винить других, стараться соблюдать дистанцию для личностного пространства;

- удерживать психологическую уравновешенность, никак не предоставлять возможности чувствам овладеть участниками конфликта;

- создать варианты, принимая во внимание взгляды иных сторон инцидента, и совершить надлежащие заключения о сформировавшихся условиях, какой бы отталкивающей она не была.

Помимо этого, следует подключать молодых людей в социально нужную и трудовую работу, что в значительной степени разрешит проблемы формирования познавательной заинтересованности к разным типам работы, создастся развитие базы культуры интеллектуальной и физиологической работы, возвращению базовых нравственных свойств, целеустремленности, обязанности и ответственности.

Рекомендации для педагогов по управлению конфликтным поведением:

1. Мысленно попытаться поставить себя на место учащегося, какие события заставили его вести себя именно так.

2. Проявляйте внимание, уважительное отношение.

3. Говорите спокойным тоном, необходимо быть выдержанным, контролируйте свои эмоции.

4. Контролируйте темп беседы.

5. Подбирайте слова, фразы, чтобы они вызывали положительную или нейтральную реакцию со стороны ученика.

6. Следите за изменением жестов, позы, мимики учащегося, поддерживайте визуальную связь.

7. Не перебивайте и не пытайтесь перекричать, дайте возможность ему выговориться.

8. Покажите заинтересованность в решении конфликта.

9. Обращайте внимание на лучшие качества ученика, которые помогут решить возникшую ситуацию.

10. Предложите способ разрешения конфликта. Это может быть смягчение требований или оказание помощи.

Рекомендации для родителей по снижению уровня конфликтности у старших подростков. Родителям при общении с подростками, в целях снижения у них уровня конфликтности необходимо:

1. Научить подростка сохранять самообладание в любой ситуации.

2. Научить подростка методу «замолчать первым». В случае если при появлении инцидента случилось, то что школьник утратил контроль над собою, над своими эмоциями, то ему следует быстро умолкнуть, и это даст возможность выйти с наименьшими потерями из размолвки и остановить её развитие.

3. Научить подростка быть внимательным и чутким к собеседнику, доброжелательным, терпимым, дружелюбным.

4. Обучить ребенка просить прощения и принимать собственную вину, в случае если она на самом деле имеется. Такое поведение обезоруживает

оппонента, порождает у него почтение, т.к. прощению готовы только лишь решительные и зрелые личности.

5. Обучить подростка слушать собеседника, но и слышать!

6. Также родителям необходимо создавать для подростка ситуации успеха, т.е. стимулировать проявления физических и внутренних ресурсов ребенка максимальное формирование его способностей и возможностей.

7. Необходимо также сделать акцент на положительном содержании в самом ребенке и в другом человеке.

Рекомендации для родителей по управлению конфликтным поведением:

1. Не разрушайте отношений, это Ваш ребенок, Вы же не желаете превратить его в своего врага.

2. Не бойтесь извиниться, если чувствуете свою вину. Ваш ребенок будет видеть, что и вы способны ошибаться, готовы признать свою ошибку. Отношения такого рода будут только положительными.

3. Контролируйте свои эмоции, не позволяйте проблемам извне стать причиной конфликтов с вашими детьми.

4. Изучайте научную литературу, где дается информация по решению конфликтных ситуаций. Это поможет вам принять правильное решение конфликта.

5. Разговаривайте со своим ребенком, объясняйте ему способы решения возникающих проблем.

6. При обсуждении ситуации обсуждайте не ребенка, а его проступок. Вы должны показать, что вы его любите, но поступком его вы огорчены.

7. Не злоупотребляйте своей властью над ребенком, отношения лучше всего строить «взрослый» - «взрослый» (по Э. Берну). Интересуйтесь его мнением, помогайте в принятии решений, но делайте это за него.

8. Используйте чувство юмора. Смех предотвращает конфликтные ситуации. Устраивайте совместные просмотры комедийных и других фильмов.

9. В семье необходимо иметь совместные интересы, увлечения, организовывать праздники или другие дела, именно при этом формируются

доверительные, дружеские отношения. И когда ребенку необходим будет совет для решения конфликта, он обязательно обратится к семье, к родителям.

10. У каждого человека должна быть своя территория, своя жизнь, для юношеского возраста это очень актуально, поэтому вход взрослым позволяется только с его согласия, разрешения.

Рекомендации подросткам по управлению конфликтным поведением.

1. Старайтесь контролировать свои эмоции. Знайте, отрицательные эмоции влияют на ваше здоровье, а так же после конфликта трудно наладить дружеские отношения.

2. Попробуйте конфликт предупредить. Пробуйте и учитесь решать вопросы без конфликтов.

3. Знайте, хорошее общение с окружающими представляет общественную ценность и показывает уровень вашего воспитания.

4. Старайтесь без каких-либо условий уважать всех, начните с себя.

5. Имейте увлечения, интересы, хобби. День полон забот, тогда некогда конфликтовать.

6. Не ругайтесь, не тратьте время на выяснение отношений, может именно этот человек будет вам настоящим другом.

7. Если случился конфликт, спросите совета у значимого для вас человека, это может быть родители, педагоги, психолог, близкие для вас люди, которые имеют жизненный опыт и знания.

В заключение следует отметить, что научный анализ явлений и событий, которые приобретают характер конфликта, становится все более актуальным. Особый резонанс проблема подростковой конфликтности приобрела в последнее время. Это подтверждает и информация, приводимая в СМИ, и увеличение количества социальных запросов на работу психолога с трудными подростками.

Знание факторов подростковой конфликтности необходимо для развития у подростков основ адекватной самооценки, формирования умений подвергать анализу ситуацию взаимодействия с окружающими; для коррекции своего собственного поведения в отношениях с людьми и, таким образом, для

преобразования повышенной или неоправданной конфликтности в устойчивость к конфликтом с помощью применения активных методов обучения.

Таким образом, с целью закрепления и сохранения результатов реализации программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды были разработаны технологические карты, представленные в Приложениях 4-5, рекомендации.

## Выводы по третьей главе

На основе результатов констатирующего эксперимента нами была разработана и реализована программа по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Программа содержит комплекс игр и упражнений, направленных на создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки; осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию в конфликтной ситуации; формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтного взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

В выборке педагогического персонала образовательной организации были зафиксированы статистически значимые изменения стратегий реагирования в конфликте: увеличилась частота применения сотрудничества, увеличились показатели самоконтроля в межличностном взаимодействии.

Участие обучающихся в программе психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения привело к увеличению частоты применения конструктивных стратегий конфликтного взаимодействия, статистически значимому снижению показателей конфликтности.

С целью закрепления и сохранения результатов реализации программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды были разработаны технологические карты, внедрения, рекомендации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Конфликт характеризуется как наиболее острый способ решения значимых разногласий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

Конфликт выполняет как позитивные (конструктивные конфликты), так и негативные (деструктивные конфликты) функции. Конфликтное поведение состоит из противоположно направленных действий участников конфликта. Конфликтное поведение имеет свои принципы, стратегии (способы) и тактики (приемы).

На основе теоретического анализа проблемы исследования, изучив принципы и методы коррекции, составили дерево целей и модель психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

Опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды проведено в 3 этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

На опытно-экспериментальном этапе был использован комплекс методов и методик: теоретические (анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание и моделирование), эмпирические (эксперимент, тестирование), психодиагностические (тест описания поведения в конфликтных ситуациях К. Томаса, тест «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева, тест «Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Кисилева, шкала социального самоконтроля М. Снайдера, шкала локус-контроля Джулиана Роттера), математико-статистические (коэффициент корреляции Пирсона, Т-критерий Вилкоксона).

Диагностика конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации показала преобладание деструктивных стратегий:

соперничество (34%), избегание (20%), приспособление (13%), в сочетании с высоким уровнем субъективного контроля в сфере достижений и межличностного взаимодействия.

Конфликтное поведение обучающихся характеризуется проявлением стратегии соперничество (22%), высоким уровнем конфликтности (25,9%).

Результаты констатирующего исследования определяют необходимость разработки и реализации программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.

На основе результатов констатирующего эксперимента нами была разработана и реализована программа по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды. Программа содержит комплекс игр и упражнений, направленных на создание условий для открытого доверительного общения, эмоциональной поддержки; осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих эффективному межличностному взаимодействию в конфликтной ситуации; формирование навыков и приемов эффективного поведения в ситуациях конфликтного взаимодействия и способов нахождения решения в конфликтных ситуациях.

В выборке педагогического персонала образовательной организации были зафиксированы статистически значимые изменения стратегий реагирования в конфликте: увеличилась частота применения сотрудничества, увеличились показатели самоконтроля в межличностном взаимодействии.

Участие обучающихся в программе психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения привело к увеличению частоты применения конструктивных стратегий конфликтного взаимодействия, статистически значимому снижению показателей конфликтности.

С целью закрепления и сохранения результатов реализации программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды были разработаны технологические карты, внедрения, рекомендации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин, В.А. Психология детей и подростков [Текст]: учебное пособие / Вячеслав Аверин. – Издание 2-е, переработанное и дополненное. – Санкт-Петербург: Издательство Михайлова В.А., 2010. – 428с.: ил.
2. Агапов, В.С. Концепция и самореализация субъекта: проблемное поле научных исследований [Текст] /Валерий Агапов // Акмеология. – 2012. – №3. – С. 26 – 30.
3. Андреев, В.И. Основы педагогической конфликтологии[Текст]/ Валентин Андреев. – Москва: Просвещение, 2010. – 368с.
4. Анцупов, А.Я. Оценка межличностных отношений в группе [Текст]/ А. Я. Анцупов, К. В. Монахова//Акмеология. –2011. – № 2. – С. 58–70.
5. Анцупов, А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе [Текст]: учебное пособие / Анатолий Анцупов – Москва: Владос, 2010. – 295 с.
6. Иванова, А. Ю. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов [Текст] / А. Ю. Иванова, М. В. Малышкина. – Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. – 260 с.
7. Барканова, О.В. Конфликтология в образовании [Текст]: учебное пособие / Ольга Барканова. – Красноярск: КГПУ, 2019. – 117 с.
8. Беличева, С. А. Сложный мир подростка [Текст]/ Светлана Беличева. – Свердловск: Средне-Уральск. книжное изд-во,2013. –129 с.
9. Божович, Л.И. Личность и формирование в детском возрасте [Текст]/ Лидия Божович. – Москва: Академия, 2014. – 382 с
10. Волков, Б.С. Психология подростка [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Борис Волков. – Москва: Академический Проект, 2017.– 240 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36521.html>. – ЭБС «IPRbooks».

11. Гамезо, М.В. Возрастная и педагогическая психология [Текст]: учебное пособие /М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова. – Москва: Педагогическое общество России, 2010. – 512 с.
12. Гомелаури, М.Л. Конфликты в подростковом возрасте и социальные ожидания [Текст] / Микаэль Гомелаури – Санкт-Петербург: Феникс, 2016. – 269 с.
13. Гришина, Н.В. Психология конфликта[Текст]: учебное пособие / Наталия Гришина. – Изд. 3-е. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 576 с.
14. Данилова, Е.А. Взаимосвязь конфликта самооценки и поведения младших подростков [Текст] / Елена Данилова. – Ярославль: СКМ, 2013. – 355 с.
15. Долгова, В.И. Моделирование процесса формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольной образовательной организации / В.И. Долгова, С.Ю. Киселева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 167–174. – URL: <http://ekoncept.ru/2016/56982.htm>
16. Долгова, В.И. Безопасность личности как вектор развития субъекта психолого-педагогического образования / В. И. Долгова, О. А. Кондратьева // Общество: социология, психология, педагогика. — 2016. — № 3. — С. 43– 45.
17. Долгова, В. И. Модель педагогической коррекции конфликтного поведения студентов в образовательной среде колледжа[Текст]/ В. И. Долгова, О. А. Кондратьева, Л. А. Сенчева. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – № 9. – С. 39–46.
18. Долгова, В.И. Моделирование процессов формирования смысложизненных ориентаций у студентов [Текст] / В. И. Долгова // Современные проблемы науки и образования, –2016. – №5. – С. 169
19. Долгова, В.И. Психолого-педагогическая коррекция межличностных отношений у подростков [Текст] / В.И. Долгова, Е.В. Попова, А.В. Молоканов // Концепт. – 2015. – №. 31. – С. 91–95.

20. Долгова, В.И. Диагностико-аналитическая деятельность психолога в сфере образования [Текст]: учебник / В. И. Долгова, Ю. А. Рокицкая. – Москва: Перо, 2016. – 276с.
21. Дорохов, А.Н.. Разрешение конфликтов [Текст]: учебное пособие / А. В. Дорохова, Л.И. Игумнова, Т.И. Привалихина. – Москва: Академия, 2011. – 192с.
22. Драгунова, Т.В. Проблема конфликта в подростковом возрасте [Текст] / Татьяна Драгунова // Вопросы психологии. – 2016. – №2. – С.21-26.
23. Духновский, С. В. Диагностика межличностных отношений в работе практического психолога образования [Текст]: учебное пособие / Сергей Духновский.– Курган: Изд-во КГУ, 2016. – 190 с.
24. Зеленков, М.Ю. Конфликтология[Текст]: учебник / Михаил Зеленков. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 324 с.
25. Золотова, Т.В. Формирование способности к конструктивному разрешению конфликтов у подростков [Текст] / Татьяна Золотова. – Санкт-Петербург: Сфера, 2015. – 156 с.
26. Зотова, Л.Э. Психологические факторы агрессивного поведения старшеклассников[Текст] / Лилия Зотова. – Москва: Владос, 2013. – 259 с.
27. Ежова, Н. Н. Справочник практического психолога[Текст]: практическое пособие / Наталья Ежова. – Ростов н/Д: Феникс,2014. – 318 с.
28. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности [Текст]: учеб.пособие для бакалавриата. и магистратуры / Олег Елисеев. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 455 с.
29. Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь [Текст]: справочное издание / Михаил Еникеев. – Москва: Велби: Проспект, 2010. – 560 с.
30. Казанская, В.Г. Подросток. Трудности взросления [Текст] / Валентина Казанская. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 297 с.

31. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами[Текст]: учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. – Москва: Изд-во: Проспект, 2013. – 88с.
32. Кильмашкина, Т.Н. Управление социальными конфликтами[Текст]: учебник / Татьяна Кильмашкина. – Москва: Академия управления МВД России, 2016. – 172 с.
33. Козер, Л.А. Функции социального конфликта[Текст] / Льюис Козер; Пер. с англ. яз. О. Назаровой; под общ.ред. Л. Г. Ионина. – Москва: Наука, 2014. – 264 с.
34. Коломинский, Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности) [Текст]: учеб.пособие / Яков Коломинский.– М Москва: Владос, 2014. – 351 с
35. Кондратьева, О.А. Модель педагогической коррекции самооценки старшеклассников [Текст] / О. А. Кондратьева, В. Е. Соколова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». –2016. –Т. 7. –С. 16–20.
36. Король, Л.Г. Конфликтология [Текст]: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям 37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом / Л. Г. Король, И. В. Малимов, Д. В. Рахинский. – Ульяновск: Зебра, 2015 – 248 с.
37. Крайг, Г. Психология развития[Текст] / Грейс Крайг. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 992с.
38. Кулагина, И.Ю. Психология развития и возрастная психология: полный жизненный цикл развития человека [Текст]: учебное пособие для вузов / И. Ю. Кулагина, В. Н. Коллюцкий. – Москва: Акад. проект, 2013. – 419 с.
39. Курочкина, И. А. Педагогическая конфликтология[Текст]: учебное пособие / И. А. Курочкина, О. Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. – 229 с.
40. Лейн, Д. Детская и подростковая психотерапия [Текст] / Д. Лейн, Э.Миллер. – Санкт-Петербург: Сфера, 2014. – 381 с.

41. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / Алексей Леонтьев. – Москва: Академия, 2015. – 261 с.
42. Леонов, Н.И. Методы изучения конфликтов и конфликтного поведения [Текст] / Николай Леонов.– Москва: МПСИ, 2016. – 288 с.
43. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы [Текст]: справочник практического психолога / Ирина Малкина-Пых. – Москва: Эксмо, 2013. – 896с.
44. Манина, К.Е. Особенности конфликтного поведения современных подростков [Текст]/ Ксения Манина // Акмеология. – 2014. – № 2. – С. 192-197.
45. Мельник, К.С. Особенности разрешения конфликтов в образовательной организации [Текст] / Ксения Мельник // Научно-методический электронный журнал «Концепт». –2016. – Т. 11. – С. 3811–3815.
46. Методы и средства научных исследований[Текст]: учеб.пособие / Ю. Н. Колмогоров [и др.]. – Екатеринбург: Изд во Урал.ун та, 2017 – 152 с.
47. Нижегородцева, Н.В. Системо-генетический анализ готовности к обучению [Текст] / Н. В. Нижегородцева, В. Д. Шадриоква – 2-е изд. – Ярославль: Аверс Пресс, 2012. – 367 с.: ил.
48. Никулина, И.В. Преподаватель и студент: причины возникновения конфликтов [Текст] / И. В. Никулина, С.В. Соловьева, В.И.Ионесов, Л.М.Артамонова// Модернизация культуры: идеи и парадигмы культурных изменений. – Самара: Самарский государственный институт культуры, 2014. – С. 283–287.
49. Огородник, С. И. Особенности конфликтного поведения современных подростков [Текст]/ С. И. Огородник, Л. В. Лященко // Образование и воспитание. – 2016. – № 5. – С. 16-18.
50. Олпорт, Г. Становление личности: избранные труды[Текст] / Гордон Олпорт. – Москва: Смысл, 2012. – 361 с.
51. Петровский, А.В. Психология. Словарь [Текст]/ А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Москва: Академия, 2014. – 358 с
52. Рождественская, Н.А. Формирование у подростков конструктивных стратегий поведения в конфликтных ситуациях [Текст]/ Н. А. Рождественская,

А. М. Мамонова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2012. – № 1. – С. 110–116.

53. Сапогова, Е.Е. Психология развития человека [Текст]: учеб. Пособие / Е. Е. Сапогова. – Москва: Аспект-пресс, 2013. – 460 с.

54. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии. [Текст] / Елена Сидоренко. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 350 с.

55. Смирнова, Т. С. Особенности конфликтного поведения в подростковом возрасте [Текст] / Т. С. Смирнова, А. А. Ручкина // Молодой ученый. – 2016. – №4. – С. 706-708.

56. Фельдштейн, Д.И. Психологические особенности развития личности в подростковом возрасте [Текст] / Давид Фельдштейн // Вопросы психологии. – 2016. – № 6.– С. 26-32.

57. Хапаева, С.С. Конструктивные и деструктивные последствия конфликтов в отношениях учитель-ученик [Текст] / Светлана Хапаева. – Москва: Академия, 2014. – 190 с.

58. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность [Текст] / Борис Хасан. – Красноярск: РИЦ Красноярского госуниверситета, 2016. – 157 с.

59. Хухлаева, О. В. Психология развития и возрастная психология [Текст]: учебник для академического бакалавриата / О. В. Хухлаева, Е.В.Зыкова, Г, В. Базаева. – Москва: Юрайт, 2019.– 367 с

60. Цветков, В.Л. Психология конфликта: От теории к практике [Текст]: учебное пособие / Владимир Цветков. Москва: Юнити-Дана, 2015. – 184 с.

61. Черанева, Е. К. Особенности конфликтного поведения подростков разного социометрического статуса в ученической группе [Текст] / Елена Черанева // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2016. – № 11. С.138–141.

62. Эльконин, Д.Б. Избранные психологические труды [Текст] / Д.Б.Эльконин, В. В. Давыдов, В. П. Зинченко. – Москва: Академия, 2013. – 462 с.

63. Яковлев, Е.В. Модель как результат моделирования педагогического процесса [Текст]/ Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 9. – С. 136–140.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики диагностики конфликтного поведения субъектов образовательной среды

*Методика «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях». К. Томаса, адаптированной Н. В. Гришиной*

С помощью данной методики описываются пять возможных вариантов поведения индивида в конфликтной ситуации, определяются типичные способы реагирования в конфликте. Можно выявить, насколько респондент склонен к соперничеству и сотрудничеству в группе, в команде, насколько стремится к компромиссу сам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. Эта методика позволяет также оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности.

К. У. Томас выделяет следующие типы поведения в конфликтной ситуации: - соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

- приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

- компромисс; характеризуется взаимными уступками для выработки обоюдного компромиссного решения. В результате чего происходит частичное удовлетворение потребностей обеих сторон.

- 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. В опроснике по выявлению типичных форм поведения К. У. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар.

Тест описания поведения К. Томаса (адаптация Н.В.Гришиной). Инструкция к тесту. В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, соответствующему типу поведения в конфликтной ситуации начисляется один балл. Доминирующим считается тип набравшие максимальное количество баллов.

*Текст опросника*

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

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

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и своих.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

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

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

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.

6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

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

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

8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

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

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

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

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

12. А. Часто 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 стараюсь найти наилучшее сочетание 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 занимать позицию, которая может вызвать споры.

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

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

29. А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Ключ для обработки результатов

Сотрудничество: 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б

Соперничество: 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А

Компромисс: 2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А

Приспособление: 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А

Избегание: 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Уровни выраженности стратегий

0 – 3 – низкий;

4 – 8 – средний;

9 – 12 – высокий.

*Методика «Уровень конфликтности личности» В.И. Андреева.*

1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, т. е. к тому, чтобы подчинить своей воле других?

- А) нет
- Б) когда как
- В) да.

2. Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, возможно, и ненавидят?

- А) да
- Б) ответить затрудняюсь
- В) нет.

3. Кто вы в большей степени?

- А) пацифист
- Б) принципиальный
- В) предприимчивый.

4. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?

- А) часто
- Б) периодически
- В) редко.

5. Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив?

А) разработал бы программу развития коллектива на год вперед и убедил бы членов коллектива в ее перспективности

- Б) изучил бы, кто есть кто, и установил контакт с лидерами
- В) чаще советовался бы с людьми.

6. В случае неудач какое состояние для вас характерно?

- А) пессимизм
- Б) плохое настроение
- В) обида на самого себя.

7. Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива?

- А) да
- Б) скорее всего, да
- В) нет.

8. Относите ли вы себя к людям, которым лучше в глаза сказать горькую правду, чем промолчать?

- А) да
- Б) скорее всего, да
- В) нет.

9. Их трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего вы стараетесь изжить в себе:

- А) раздражительность
- Б) обидчивость
- В) нетерпимость критики других.

10. Кто вы в большей степени?

- А) независимый

- Б) лидер  
 В) генератор идей.
11. Каким человеком считают вас ваши друзья?  
 А) экстравагантным  
 Б) оптимистом  
 В) настойчивым
12. С чем вам чаще всего приходится бороться?  
 А) с несправедливостью  
 Б) с бюрократизмом  
 В) с эгоизмом
13. Что для вас наиболее характерно?  
 А) недооценивать  
 Б) оценивать свои способности объективно  
 В) переоценивать свои способности.
14. Что излишняя приводит вас к столкновению и конфликту с людьми?  
 А) излишняя инициатива  
 Б) критичность  
 В) излишняя прямолинейность.

Обработка результатов тестирования.

Замените выбранные вами буквы баллами и посчитайте их общую сумму:

№: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

А: 1 3 1 3 3 2 3 3 2 3 2 3 2 1

Б: 2 2 3 2 2 3 2 2 1 1 1 2 1 2

В: 3 1 2 1 1 1 1 1 3 2 3 1 3 3

Определенная сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

14-17 очень низкий;

18-20 низкий;

21-23 ниже среднего;

24-26 ближе к среднему;

17-29 средний;

30-32 выше среднего;

33-35 ближе к высокому;

36-38 высокий;

39-42 очень высокий.

*«Предрасположены ли вы к конфликтам?» А.В. Киселев*

Из предлагаемых ответов на вопросы выберите подходящий вариант.

1. Как вы реагируете на критику?

- а) как правило, критика меня глубоко уязвляет;
- б) критику обычно принимаю близко к сердцу;
- в) пытаюсь учесть, если критика справедлива;
- г) на критику обычно не обращаю внимания.

2. Верите ли вы людям?

- а) придерживаюсь того мнения, что лучше никому не верить;
- б) людям почти не верю, я в них обманулся;
- в) я верю людям, когда нет особых оснований для недоверия;
- г) обычно я доверяю всем людям без разбора.

3. Вы умеете бороться за свою точку зрения?

- а) я всегда упорно отстаиваю свои взгляды;
- б) отстаиваю свои взгляды лишь тогда, когда полностью убежден, что прав;
- в) скорее уступлю, чем буду энергично отстаивать свои взгляды;
- г) предпочитаю отказаться от своих взглядов, чем из-за них конфликтовать.

4. Вы предпочитаете руководить или подчиняться?

- а) в любом деле люблю руководить сам;
- б) люблю как руководить, так и быть руководимым;
- в) охотно работаю под чьим-либо руководством;
- г) как правило, предпочитаю работать под чьим-нибудь руководством и ответственность передаю ему.

5. Если вас кто-то обидел...

- а) стараюсь отплатить тем же;
- б) боюсь мстить из-за дальнейших последствий;
- в) считаю месть лишним, ненужным усилием;
- г) если меня кто-то обидел - обиду быстро забываю.

6. Вас попытались обойти в очереди...

- а) способен такого человека вышвырнуть вон;
- б) ругаюсь, но если только ругаются другие;
- в) молчу, хотя возмущен;
- г) предпочитаю отступить, в ссору не вникаю.

7. Просто ли вас «выбить из колеи»?

- а) я легко расстраиваюсь по самым незначительным поводам;
- б) я расстраиваюсь, когда на то есть серьезные причины;
- в) расстраиваюсь редко и только по серьезным причинам;
- г) меня мало что расстраивает.

8. Вы «лед» или «пламя»?

- а) я горяч и вспыльчив;
- б) не очень вспыльчив;
- в) скорее спокоен, чем вспыльчив;
- г) я вполне спокойный человек.

9. Легко ли вам говорить правду?

- а) я всегда говорю то, что думаю прямо в глаза;

- б) бывает, что я могу сказать все, что думаю;
- в) говорю обдуманно, лишь после размышления;
- г) я не раз взвешу свои слова, прежде чем что-нибудь сказать.

В зависимости от варианта ответа поставьте за: а) - 1 балл; б) - 2; в) - 3; г) - 4 балла.

Просуммируйте результаты.

От 9 до 19 баллов. Вы человек тяжелый в общении, подчас идете на конфликт не ради дела, а «из-за принципа». Возможно, вы, не признаваясь самому себе, испытываете удовлетворение, давая волю своим эмоциям и наблюдая, как разгораются страсти вокруг вас. Иногда о вас люди говорят: «Борец за правду», «Смелый, не боишься критиковать недостатки». Но прислушайтесь к мнению других: «Побереги свои нервы и нервы окружающих». Твою бы энергию да в мирных целях. Признайтесь себе честно, так ли велика полезная отдача от вашей борьбы за справедливость?

От 20 до 25 баллов. Эта сумма позволяет считать вас человеком уживчивым, общительным, покладистым, способным противостоять обострениям отношений в группе, коллективе.

От 26 до 34 баллов. Вы едва ли являетесь источником конфликта. Однако общение с вами немногим доставляет удовольствие, поскольку неинтересен тот человек, который всегда и во всем со всеми соглашается. К тому же пассивность, стремление уйти в сторону невольно делают вас косвенным виновником конфликтных ситуаций.

## Опросник уровня субъективного контроля (УСК)

### Инструкция.

Просим вас искренне и вдумчиво ответить на ряд вопросов. Не делайте никаких пометок и исправлений в тексте опросника (в виде точек, галочек и т. п.) — все ответы и отметки делаются только в прилагаемом к опроснику регистрационном бланке.

Опросник состоит из 44 пронумерованных высказываний. Вам необходимо дать ответ на каждое из них (не пропуская ни одного) по шестибальной шкале:

+3 — полностью согласен;

+2 — согласен;

+1 — почти согласен;

-1 — не полностью согласен;

-2 — не согласен;

-3 — полностью не согласен.

Внимательно заполняйте все пункты бланка. Помните, что ваш ответ должен отражать только ваше собственное мнение. Это не испытание ума и способностей, и здесь нет ни хороших, ни плохих ответов.

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.
7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то как бы они не старались наладить семейную жизнь, они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед потому, что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успехов в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успехов в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я смогу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

*Шкала социального самоконтроля (ШСС) М. Снайдера*

*Инструкция:* Вам предлагаются утверждения, касающиеся Ваших реакций на различные жизненные ситуации. Если утверждение ВЕРНО или ПОЧТИ ВЕРНО по отношению к Вам, отметьте это напротив соответствующего утверждения.

Утверждение	верно	неверно
1 Мне трудно имитировать поведение других людей		
2 Мое поведение обычно является выражением моих истинных чувств, установок и убеждений		
3 На вечеринках или собраниях я не пытаюсь делать или говорить то, что нравится другим		
4 Я могу отстаивать только те идеи, в которые верю		
5 Я могу произнести экспромтом речь даже о тех вещах, о которых я почти ничего не знаю		
6 Мне кажется, я притворяюсь, чтобы развлечь людей или произвести на них впечатление		
7 Когда я не знаю, как себя вести в некоторых ситуациях, я смотрю как поступают другие		
8 Вероятно, я мог бы стать хорошим актером		
9 Я редко нуждаюсь в совете друзей, чтобы выбрать фильм, книгу или музыку		
10 Иногда со стороны кажется, что я испытываю более глубокие эмоции, чем есть на самом деле		
11 Я больше смеюсь, когда смотрю комедию в компании, чем когда нахожусь один		
12 В группе людей я редко являюсь центром внимания		
13 В различных ситуациях и с разными людьми я поступаю как совершенно разные лица		
14 У меня не очень-то получается заставлять других людей любить меня		
15 Даже, если я недоволен собой, я часто делаю вид, что прекрасно провожу время		
16 Я не всегда бываю таким, каким кажусь		
17 Я не стал бы менять свое мнение (или манеру поведения) для того, чтобы доставить кому-то удовольствие или заслужить чье-то расположение		
18 Я считаю себя человеком, вносящим оживление в компанию		
19 Чтобы ладить с окружающими и нравиться им, я склонен быть таким, каким меня хотят видеть		
20 Мне никогда не удавались такие игры, как шарада, импровизированные представления		
21 Мне трудно изменить свое поведение, чтобы приспособиться к разным людям и различным ситуациям		
22 На вечеринках я предоставляю другим право шутить и рассказывать истории		
23 В компании я чувствую себя немного скованно и не могу показать все, на что я способен		
24 Я могу смотреть человеку прямо в глаза и лгать с честным лицом (если это нужно для дела)		

25 Я могу обманывать людей, демонстрировать дружеское отношение к ним, в то время как на самом деле они мне не нравятся		
---	--	--

#### Обработка и интерпретация результатов

Подсчет значения шкалы социального самоконтроля (ШСС) проводится путем суммирования баллов в соответствии со следующим ключом:

- положительный выбор: 5,6,7,8,10,11,13,15,16,18,19,24,25;
- отрицательный выбор: 1,2,3,4,9,12,14,17,20,21,22,23.

«Ключ» означает, что если Ваш ответ совпадает с типом ответа, обозначенным в ключе, то засчитывается один балл. Затем все баллы суммируются. Итоговый показатель может находиться в диапазоне от 0 до 25. Чем выше его значение, тем выше способность управления предьявлением себя в общении или социальный самоконтроль. Нормативные значения показателей шкалы ШСС следующие: среднее значение  $X_{ср} = 11,7$ ; стандартное отклонение — 4,1. Это означает, что значимыми для интерпретации являются показатели, выходящие за пределы диапазона  $11,7 \pm 4,1$ .

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации

#### Занятие 1.

##### Упражнение 1. «Интервью»

Цель: тренировка умения слушать партнёра и совершенствовать навыки коммуникации, сократить психологическую дистанцию между участниками.

Участники делятся на пары и в течение 10 минут общаются со своим партнером, стремясь узнать о нём как можно больше. После этого каждому нужно кратко представить своего собеседника. Самое главное – выделить его уникальность.

##### Упражнение 2. «Формула удачи»

Цель: развитие навыка принимать групповое решение о стратегии и тактике выполнения поставленной задачи. Благоприятно влиять на сплочение группы и углубить процесс раскрытия каждого.

Инструкция: «Передать в кругу, в любом порядке, кроме соседа справа и соседа слева мяч, но так, чтобы мяч побывал у каждого члена команды 1 раз». Усложнение: выполнить то же самое задание на скорость, или при условии ограниченного количества времени.

После завершения упражнения участники садятся в круг и делятся своими ощущениями на момент начала работы и ее окончания.

На что следует обратить внимание:

- выработка командной стратегии
- понимание идеи упражнения
- понимание других участников
- принятие решений
- изменения в поведении
- изменение на эмоциональном уровне и в степени участия каждого.

Вопросы ведущего должны быть нейтральными и оставлять свободу выбора, анализа и фантазии:

- Что вы чувствовали?
- Что изменилось в момент?
- Почему вы выбрали это решение?

##### Упражнение 3. «Преувеличение или полная модификация поведения»

Цель: сформировать навык изменения и коррекции поведения, основываясь на анализе отыгрываемых ролей и группового разбора поведения.

Это ролевая игра, в которой участникам предоставляется шанс проиграть свои внутриличностные конфликты. Разыгрывание ролей используется, чтобы расширить осмысление поведения и возможности его модификации. Каждый член группы сам выбирает нежелательное личное поведение, или группа помогает ему выбрать поведение, которое он не осознает. Если участником не осознается выбранный для него группой тип поведения, он должен выразить его гротескно. Например, скромный член группы должен говорить громким резким тоном, постоянно хвастаясь своими успехами. Если же участник осознает поведение и считает его нежелательным, он должен при разыгрывании роли полностью изменить его на противоположное. На разыгрывание ролей каждому дается 5-7 минут. После этого участники высказывают свои наблюдения и чувства.

## Занятие 2.

### Упражнение 1. «Оправдай себя»

Цель: разбить стереотипы восприятия, развить понимание партнера.

Участники оправдывают свои необычные позы и действия. По очереди демонстрируют их и по очереди оправдывают.

Ведущий обращается к участникам: «Оправдайте крик, прыгание на одной ножке, чесание за ухом, кривую физиономию, высунутый язык, кривую позу, странные вопросы и ответы». Оправдание должно быть «чистой правдой».

В конце все дружно оправдывают свое участие в группе.

### Упражнение 2. «Закончи фразу»

Цель: отработка умения быстро реагировать на ситуацию конфликта.

Задание выполняют в кругу: один участник придумывает условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. Например: «Если бы меня обсчитали в магазине...». Человек, сидящий справа, завершает фразу. Например: «... я бы потребовал книгу жалоб и предложений».

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. «Приведи контраргумент»

Цель: создать условия для раскрытия личности, развивать умение вести полемику и контраргументацию.

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

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

Занятие 3.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: сформировать доверительный стиль общения в процессе налаживания контактов, создать позитивные эмоциональные установки на доверительное общение.

Участники садятся в круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчёркивая индивидуальность партнёра, например: «Я рад тебя видеть, и хочу сказать, что ты выглядишь великолепно» или «Привет, ты как всегда энергичен и весел». 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.

По его окончании ведущий разбирает типичные ошибки, допущенные участниками, и демонстрирует наиболее продуктивные способы приветствий.

Упражнение 2. «Сигнал»

Цель: разминка, улучшение атмосферы в группе.

Участники стоят по кругу достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передаётся по кругу, пока не вернётся к автору.

Упражнение 3. «Сказка»

Цель: снять напряжение, научить взаимодействовать друг с другом и с вниманием относиться к словам собеседников, развивать воображение.

Участники садятся в круг, и ведущий начинает повествование, например:

- Жил-был король, у которого была невеста, и любил он её больше всех на свете...

- Жил-был замечательный музыкант, который как-то шёл через лес и думал о разных вещах.

Когда больше не осталось ничего, о чём он мог бы подумать, он сказал себе: «Время течёт очень долго в этом огромном лесу; я хотел бы найти себе хорошего попутчика.

- Жила-была старая королева, которая была очень, больна и думала про себя: «Я, наверное, скоро умру...».

- Жила-была одна девушка, которая целый день ничем другим не занималась, кроме как пряла и ткала...

- Жил-был могучий король, у которого было три сына, и любил он их больше жизни. Он думал: «Хорошо бы было, если бы мои сыновья отправились посмотреть мир...»

Руководитель держит в руках небольшой мяч, после начала рассказа он бросает мяч кому-нибудь из группы. Этот человек должен будет продолжить историю. Можно произнести слово, а можно и несколько предложений. После этого он бросает мячик другому участнику. Никто из игроков не знает, когда наступит его очередь, и поэтому вынужден очень внимательно слушать то, что рассказывают другие. Постепенно в историю вводятся новые герои и новые сюжетные линии, но участников нужно предупредить, что придуманная ими сказка должна иметь хороший конец.

Также участников предупреждают, что рассказ каждого должен состоять не более чем из 3-4 предложений.

В обсуждении обращается внимание на различия взглядов и мнений (проявляющиеся в изложении сюжета), умение участников принимать чужую точку зрения, находить конструктивное решение. Эти навыки необходимы для эффективного разрешения конфликтов.

#### Занятие 4.

##### Упражнение 1. «Клавиатура»

Цель: разминка, выработка сплочённых действий.

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

##### Упражнение 2. «Дьявольские башни»

Цель: показать конфликт, возникающий из-за барьеров коммуникации между участниками в процессе создания команды.

Такие барьеры возникают из-за вида когнитивного искажения, когда люди, уверенные в своей правоте, не согласны воспринимать другие мнения. В «Дьявольских башнях» эта концепция взята за основу и используется для побуждения игроков задуматься о факторах, как способствующих, так и препятствующих построению единой команды.

Инструкции, представленные ниже, рассчитаны на группу хотя бы из 12 человек (то есть две команды по 6 человек в каждой). Если по каким-то причинам вы захотите иметь команды большей или меньшей численности, вы можете изменить количество карточек с инструкциями. При наличии достаточного места играть может любое количество человек.

Условия: комната для семинаров или конференц-зал - при минимальном количестве мебели. У игроков должна быть возможность собираться в команды и возводить свои постройки.

Описание упражнения.

1. Разбейте группу на команды по 6 человек.
2. Дайте каждой команде как можно больше деталей из «Лего» или какого-нибудь другого похожего конструктора. Объясните, что им будет нужно построить башню.
3. Всем участникам каждой из команд вручите карточку, на которой будут записаны данные, касающиеся какой-то одной части задания. Подчеркните, что этой информацией ни с кем нельзя делиться.
4. Объявите, что игра будет проходить в полном молчании, и разрешите игрокам приступить к делу.

Инструкции для карточек:

- Башня должна состоять из 20 блоков.
- Башня должна иметь высоту в 10 уровней.
- Башня должна быть построена только из белых, красных и желтых «кирпичиков».
- Башня должна быть построена только из синих и желтых «кирпичиков».
- Шестой уровень башни должен отличаться по цвету от остальных.
- Башню должны построить именно вы. Если за «кирпичи» возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что постройте башню самостоятельно.

Обсуждение итогов игры:

За игрой в «Дьявольские башни» интересно наблюдать со стороны (если сможете, запишите ее на видео), так как отдельные игроки неизбежно придут к замешательству, неразберихе и разочарованию, едва лишь поймут, что все их попытки следовать инструкциям приводят исключительно к противодействию со стороны членов их команд. Их постигнет разочарование, как только они поймут, что вся совместная работа над общей задачей сводится к выявлению того факта, что на деле ничего подобного не происходит. Например, какой-нибудь игрок пытается положить синий «кирпичик» только для того, чтобы другой игрок убрал его с явным негодованием. Третий постарается удержать других, от каких бы то ни было действий вообще, и т.д.

По окончании действия полезно обсудить ситуации - они повторяются всякий раз, когда используют эту игру.

1. Побеждает игрок, которому поручено быть единственным строителем. Такое случается, если эту роль отводят волевому человеку, который хорошо владеет невербальными методами общения и ясно дает понять, что не потерпит никакой оппозиции. В этих условиях

другие члены команды более или менее терпеливо - в зависимости от темперамента - сидят в сторонке и наблюдают за «самозванцем». Все идет гладко, пока этот человек не сделает что-то, противоречащее инструкциям другого игрока: последний заявляет молчаливый протест, к которому строитель обычно прислушивается и соответственно изменяет конструкцию. Когда двое протестующих вступают между собой в конфликт (возможно, из-за того, что одного из них не устраивает цвет «кирпичей»), строитель зачастую начинает экспериментировать, меняя один «кирпич» на другой, пока оба спорщика не будут удовлетворены - тем, например, что используются исключительно желтые кирпичи.

Такое поведение команды чаще всего оказывается эффективным, в результате чего группа, подобная описанной выше, может построить башню первой и остаться очень довольной своим выступлением, изделием (башней) и друг другом. Так происходит, вероятно, по причине того, что никто из них «не потерял лица». Первоначальное унижение, испытанное членами команды, которых отстранили от работы, компенсируется их последующими указаниями «строителю», как и что ему строить. Это другой аспект лидерства как компромисса между вожаком и подчиненными.

2. Самозванный строитель терпит поражение от мощной оппозиции в лице других игроков, которые настаивают, чтобы их допустили до «кирпичей». Такое поведение обычно приводит к серьезным конфликтам. Мы видели, как люди вырывали «кирпичи друг у друга или вынимали их из конструкции. Если события примут такой оборот, башня вряд ли будет построена.

3. Налицо комбинация описанных стратегий. Между потенциальными строителями идут непрерывные переговоры, которые отнимают много времени. Каждый «кирпич» становится предметом невербальной, иногда горячей, дискуссии. При достаточном времени башня, в конце концов, вырастет, но команда, ведущая себя подобным образом, обычно проигрывает соперникам, которые выбирают стратегию 1.

Далее ведущий рассказывает про разные типы поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу): приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество и конкуренцию.

### Упражнение 3. «Личное мнение»

Цель: обратная связь между участниками.

Участники образуют 2 круга: внутренний и внешний. Внешний круг движется, внутренний остаётся на месте. Находящиеся во внешнем круге высказывают своё впечатление о партнере из внутреннего круга. Говорить начинают с фразы «Я вижу тебя», «Я хочу сказать тебе», «Мне нравится в тебе». Через 2 минуты внешний круг смещается на одного человека и т.д.

## Занятие 5.

### Упражнение 1. «Поддержка»

Цель: сплочение членов группы.

Группы в общем составе, взявшись за плечи друг друга, опускаются на пол. Начальная позиция меняется лицом или спиной в центр.

Ведущий обращается к группе: «Встаньте в круг спиной к центру, руки положите на плечи рядом стоящих. Все одновременно сядьте. Опираясь на пол и на партнеров, одновременно встаньте, не нарушив круга. Прodelайте то же лицом в круг».

Общее обсуждение. Как вы себя чувствовали? Что вам понравилось? Что возмутило? Какие у вас возникли вопросы?

### Упражнение 2. «Чукотская песня»

Цель: развивать умение высказываться без какой-либо оценки.

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 участники.

Ведущий обращает внимание на то, что одной из целей занятия является изучение возможностей целесообразного выбора стратегий поведения в конфликте на основе вероятностного прогнозирования.

Существует как минимум три метода решения любого содержательного конфликта.

1. Силовое решение. Предмет конфликта присваивается путём силовых действий, волевого решения, применения власти.

2. Физическое разведение сторон. Стороны выводятся из конфликтного поля, столкновения не происходит по причине физического невозможности. В ряде случаев произвольный выход из конфликтного поля одной из сторон приводит к невозможности достижения цели другой стороной. В этом случае исход один - выигрыш не достаётся никому.

3. Поиск решения, устраивающего оппонентов. Здесь также возможны два исхода. Компромисс - доступ к предмету конфликта получают все участники, но не в полной мере: приходится делиться. Конструктивное решение - такое решение, которое обеспечит максимальную реализацию интересов обеими сторонами.

Таким образом, три способа поведения в конфликте могут привести к пяти различным исходам: победа, поражение, уход, компромисс и решение. Последовательное осуществление стратегий, направленных на достижение заранее намеченного исхода, называют стилем разрешения конфликта.

Упражнение 3. Ролевая игра «Сглаживание конфликтов»

Цель: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Ведущий рассказывает о важности такого умения, как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Занятие 6.

Упражнение 1. «Просьба»

Цель: развивать навыки коммуникации и дипломатического общения.

Инструкция: Как много зависит от того, как попросить человека о каком-то одолжении, каким тоном, в какой обстановке, с каким настроением вы изложите свою просьбу. От этого по существу зависит – «быть или не быть». А между тем, существует совсем небольшое количество приемов, которые могут значительно повысить вероятность выполнения вашей просьбы. Ну, давайте попробуем.

Выберите себе партнера и пока, в порядке шутки, попросите его о чем-нибудь. Попросите у него на время, например, очки, авторучку. Можно что-то более существенное, можно попросить о каком-то одолжении с его стороны, но все зависит от той формы, в которой вы изложите свою просьбу. Собеседники всегда ценят тактичность, дипломатичность, а также оригинальность и находчивость. Трудно отказать в просьбе, если она исходит от друга, а ведь можно создать дружеское расположение к себе и у совсем незнакомого человека. Если ваша просьба будет начинаться с комплимента, упоминания заслуг того, к кому вы обращаетесь, его

авторитета и значимости, ваши шансы повышаются. Это, конечно, размягчит сердце партнера. Известно, что когда к мужчине обращается с просьбой женщина, можно ожидать большего успеха. Если за просьбой следует тут же, еще до получения ответа, косвенная признательность, благодарность за предстоящую услугу, уже трудно отказать. Итак, давайте попробуем. Выберите себе партнера, подойдите к нему, присядьте рядом и попробуйте, может быть, начиная издалека, попросить у него что-нибудь. Пожалуйста, начали. Теперь просьба каждому - подойти к ведущему со своими трофеями. Разумеется, их придется вернуть, но первенство все равно сохранится за тем, кто набрал больше всего трофеев».

#### Упражнение 2. «Наглец»

Цель: научить этично и с достоинством выходить из конфликтных ситуаций.

Инструкция: «Ну, бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает»! Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить свое возмущение и негодование. Да и не любым словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А, тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Пожалуйста, разбейтесь на пары. В каждой паре партнер слева – добросовестно стоит в очереди. «Наглец» заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом, да так, чтобы было неповадно. Начали!

Теперь, давайте поменяемся ролями. Теперь наглец будет заходить слева, правые игроки каждой пары должны отреагировать. Начали. Спасибо. Ну, а теперь, давайте устроим конкурс на лучший ответ в данной ситуации. На этом игра закончена.

#### Упражнение 3. «Внутренний голос»

Цель: развитие навыка эмпатичного слушания.

Участники делятся на две команды. Одна команда сидит по кругу, другая – стоит вокруг сидящей команды. Стоящий участник является "внутренним голосом" сидящего. Сидящие ведут между собой беседу. Стоящие слушают. Затем ведущий прерывает беседу и просит стоящих сказать по очереди, что на самом деле думает сидящий человек.

Перед началом игры дается инструкция: «Положи руки на плечи сидящего и попытайся прочувствовать того, чьим "внутренним голосом" ты будешь». Опрос ведется по очереди или выборочно. Затем игроки меняются местами. «Внутренний голос» становится «внешним». В конце игры каждый высказывается о том, насколько верным был его «внутренний голос».

#### Занятие 7.

Упражнение 1. «Лучшая версия меня». (Реквизит: листы бумаги и ручки)

Цель: улучшение понимания самого себя, углубление взаимопонимания с партнером.

Инструкция: «Эта игра для углубления взаимопонимания с партнером, а также для лучшего понимания самого себя. Для начала, объединитесь, пожалуйста, в пары. Сначала

каждому участнику предлагается нарисовать свой автопортрет в любой манере (символической, сюрреалистической, карикатурной и т. п.). Ничего страшного, если вы совсем не умеете рисовать. Рисуйте, как дети, лишь бы вы сами могли объяснить, что у вас изображено (в случае сложных символических рисунков, вы специально объясните партнеру, что к чему). Кроме себя надо изобразить все, что бы вы хотели видеть рядом с собой. Это могут быть дети, животные, деревья, дома, звезды и т.п. После того, как автопортрет будет готов, переверните листок на другую сторону и изобразите там «Я-идеал», то есть такого себя, каким бы вы хотели быть в идеале и что бы вас там окружало, (на листках надо специально отметить, где «Я-реальное», а где «Я-идеал»).

Обменяйтесь листками. Теперь задание каждому: рассмотрите внимательно оба рисунка вашего партнера. Затем по очереди рассказывайте друг другу, как бы вы себя чувствовали, если бы оказались на месте автора внутри этих рисунков. Рассказ ведется от первого лица. Нужно постараться выразить максимально подробно все свои мысли, чувства, впечатления, возникающие у вас при проникновении в мир рисунков партнера.

После того, как рассказ выслушан, рисунок возвращается его автору, и тут уже сам автор должен рассказать от своего лица, что он вложил в эти рисунки, что чувствовал и что имел в виду.

В заключение игры партнеры дарят друг другу рисунки, а идеалы оставляют у себя в душе.

## Упражнение 2. «Нет, спасибо»

Цель: обучение технике вежливого отказа.

Инструкция: «Предположим, к вам пришел рекламный агент с целью вынудить вас что-нибудь купить или еще с каким-то подобным навязчивым намерением. Вы торопитесь и, кроме того, совершенно не заинтересованы в том, что вам предлагается. Как быть? Выгнать – неудобно... А время идет... Рекламный агент специально обучен, действует расчетливо, используя все ваши слабые стороны. Нужно как-то решить эту проблему.

У вас три цели:

1. Не потерять время.
2. Не выйти из себя.
3. Не поддаться на уговоры.

Предлагаем вам поиграть в эту игру в парах. Объединитесь, пожалуйста, в пары.

Один из вас – рекламный агент, другой – сопротивляющийся клиент. Стратегия агента: всеми способами пытаться «зацепить клиента», не давать ему возможность повторять один и тот же «заезженный отказ», пытаться тем или иным способом переиграть его. Стратегия клиента: отвечать таким образом, чтобы в ответе прозвучало «да» человеку: «Вы очень

любезны», «Вы так внимательны и добры», и «нет» делу: «Спасибо, но я в этом не заинтересован». При попытках агента расширить каким-либо образом круг обсуждаемых проблем, чтобы все-таки навязать свою «игру» - применяется «принцип заезженной пластинки»: что бы ни говорил человек, ему с неизменной вежливостью повторяется одна и та же фраза, например: «Спасибо, но меня это не интересует». Если коротко, то схема поведения клиента может быть сведена к трем пунктам:

1. Что вам надо?
2. Спасибо, вы очень любезны.
3. «Заезженная пластинка».

Во втором раунде участники меняются местами: клиент станет агентом и наоборот.

### Упражнение 3. «Польза ошибок прошлого»

Цель: развитие умения анализировать и извлекать уроки из жизненных ситуаций, произошедших в прошлом.

Инструкция: «Кто не ошибается? Разве, что тот, кто ничего не делает. Всем нам, так или иначе, приходилось ошибаться, изменять свою точку зрения. Но как нелегко признавать свои собственные ошибки, особенно когда это нужно делать на людях. Но жизнь есть жизнь. Надо уметь достойно признавать себя на каком-то этапе побежденным, чтобы в следующий раз избежать этих ошибок. Надо уметь показать и другим пример. Пожалуйста, задумайтесь все на несколько секунд, припомните самокритично, какие были самые существенные ошибки в вашей жизни. Представьте себе, что вы вернулись в то старое время, и вот сейчас вы в преддверии совершения этой ошибки. Конечно, задним числом все кажется иначе. И то, что это была ошибка, ясно только сейчас. Но все же как бы вы поступили, если бы с сегодняшним багажом опыта вы вернулись в прошлое? В тот самый момент, когда вы находитесь в преддверии той самой ошибки. Что бы вы сказали окружающим?»

Представьте себе ситуацию, когда можно было поставить вопрос иначе. Итак, ваша речь в ситуации, в присутствии тех лиц, когда можно было избежать ошибки. Проговорите это в течение одной минуты мысленно, с закрытыми глазами. Затем все желающие смогут поднять руку и рассказать о своем печальном опыте, а также о том, как бы вы сейчас повели себя в той ситуации. Итак, для мысленной подготовки вам дается одна минута. Начали! Минута закончилась. Сейчас желающие поднимают руку, берут слово. Начали! Спасибо. Теперь давайте обсудим наши впечатления».

### Занятие 8.

#### Упражнение 1. «Комплимент себе»

Цель: развитие адекватной самооценки.

Инструкция: «Все садятся в круг. Каждый член группы в течение 2 минут должен рассказать о своих сильных сторонах; о том, что он любит, ценит и принимает в себе; о том, что дает ему чувство внутренней уверенности и доверия к себе в разных ситуациях. Важно, чтобы говорящий не "брал в кавычки" свои слова, не умалял своих достоинств, не критиковал себя, не говорил о своих ошибках и недостатках. Это упражнение направлено и на умение мыслить о себе в положительном ключе».

Если человек говорит о себе меньше 2 минут, оставшееся время все равно принадлежит ему. Это значит, что остальные члены группы остаются только слушателями, не могут высказаться, уточнять детали, просить доказательств или разъяснений. Может быть, значительная часть этого времени пройдет в молчании. Ведущий может, если он почувствует в этом смысл, спросить молчащего: «А еще какие-нибудь свои сильные стороны ты не мог бы назвать?» По истечении 2 минут начинает высказываться следующий член группы, сидящий справа от предыдущего выступающего, и так, пока не выскажутся все по очереди.

#### Упражнение 2. «Синхронизация»

Цель: релаксация, снятие мышечного напряжения, эмоциональная настройка на партнера.

Разбившись на пары и обособившись, участники располагаются на стульях друг против друга. По команде ведущего они сосредотачиваются на ощущении волны расслабления, расходящейся по телу с каждым выдохом. Затем партнеры начинают наблюдать за дыханием друг друга, стараясь достичь одновременного выдоха и одновременного прохождения расслабляющей волны.

Глаза должны быть приоткрыты, чтобы каждый видел, как поднимается и опускается в такт дыханию грудь его товарища. Открытые глаза, однако, создают для членов группы опасность увлечься видимым миром и упустить релаксационные ритмы собственного тела. Чтобы избежать этого, на первых порах можно порекомендовать участникам группы расфокусировать взгляд, превратив партнера в размытое изображение. Если улавливать ритм дыхания партнера на слух, то упражнение можно выполнять и с закрытыми глазами. Но субъективно переживаемые при этом эффекты могут быть другими.

За формированием пар в этом и других парных упражнениях ведущему следует понаблюдать с особым вниманием, поскольку ситуация свободного выбора партнерами друг друга обычно раскрывает соотношение симпатий и предпочтений в группе. Наиболее открыто проявятся отношения в том случае, если участников группы заранее предупредить, что от степени психологической совместимости в парах будет зависеть успех работы. Хотя так

оно и есть на самом деле, но для получения большего разнообразия наблюдений и в целях общего сплочения группы при повторных попытках партнеров желательно менять.

При обсуждении большинство членов группы отмечают, что расслабление “в унисон” дается легче и достигает большей глубины, чем обычно. У многих возникает отчетливое ощущение того, что партнер каким-то образом “помогал” им расслабиться. Бывает, что во время выполнения этого упражнения партнеры чувствуют себя “отделенными глухой стеной от всего мира”, “опускающимися в недра расслабления в одном лифте”, “обладающими общим дыханием”, “входящими в резонанс” и т.д. Иногда им начинает казаться, что два отдельных потока расслабления как бы сливаются в один, гораздо более плотный и мощный. Словом, упражнение обычно так или иначе демонстрирует преимущества коллективной работы над индивидуальной.

В основе стимулирующего действия партнеров друг на друга может лежать несколько разных психологических механизмов. Иногда решающим оказывается момент соревнования, явное или неосознанное стремление не уступить партнеру. В других случаях большая собранность при расслаблении связана с возросшей ответственностью, поскольку своим сбоем или отвлечением один из партнеров не только нарушает собственное действие, но и как бы подводит товарища. При совместном расслаблении каждый может находить в партнере своеобразного “суфлера”, внешнюю ритмическую опору для своего внутреннего действия. Вместе с тем через сонное умиротворяющее дыхание партнеры как бы “заражают” друг друга покоем и расслабленностью. Власть созданного общими усилиями ритма особенно ощутима в таком видоизмененном варианте упражнения, при котором все члены группы образуют общий круг и синхронно расслабляются.

### Упражнение 3. «Ладонь дружбы»

Цель: развивать умение делать комплименты.

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).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков

#### Занятие 1. «Знакомство»

Цель: Знакомство участников, осознание необходимости развития партнерского общения, целеполагание, создание в группе рабочей атмосферы.

#### Упражнение № 1. «Знакомство»

Цель: познакомить участников тренинга. Сформировать рабочую группу.

Инструкция: на столе лежат бейджики с разноцветными листочками. Выберите понравившийся цвет и напишите на нем имя, которым вас будут называть на тренинге. Это может быть и ваше настоящее имя или имя, которое вам всегда нравилось.

Обсуждение: кто какое имя выбрал? Какой вы в этом имени?

Время: 15 минут.

#### Упражнение № 2. «Правила группы»

Цель: После знакомства ведущий объясняет особенности предстоящей формы работы и выносит на обсуждение правила взаимодействия между участниками группы.

Инструкция:

1. Доверительный стиль общения (одно из его отличий – называние друг друга на «ты», что психологически уравнивает всех членов группы и ведущего).

2. Общение по принципу «здесь и теперь» (говорить только о том, что волнует участников в данный момент, и обсуждать то, что происходит в группе).

3. Персонализация высказываний (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигать в форме «Я считаю...», «Я думаю...»).

4. Искренность в общении (говорить только то, что действительно переживается, или молчать; открыто выражать свои чувства по отношению к действиям других участников).

5. Конфиденциальность (происходящее на занятии не выносится за пределы группы, что способствует раскрытию участников).

6. Определение сильных сторон личности (в ходе обсуждения обязательно подчеркивать положительные качества выступившего).

7. Недопустимость непосредственных оценок человека.

Обсуждение: с чем согласны? Что не понятно? Чем можно дополнить?

Время: 10 мин.

#### Упражнение № 3. «Я поеду в Америку»

Цель: разминка, акцентуация на вежливости.

Инструкция: Ведущий: «Мы с вами собираемся в Америку и собираем чемодан в дорогу. Но в Америку поедут не все, а только те, кто обладает определенным признаком. Ваша задача – понять, что это за признак и воспроизвести его».

Ведущий передает по кругу эстафетную палочку со словами «Я поеду в Америку и беру с собой...», обязательно добавляя «пожалуйста» при передаче предмета другому. Тем, кто использует «пожалуйста», ведущий говорит, что они едут в Америку, остальным – нет. Участники не имеют права говорить другим, что им нужно сделать для «поездки в Америку». Игра продолжается до тех пор, пока все участники не поймут, в чем дело (признак – «в Америку берут только вежливых»).

Обсуждение: кто насколько быстро догадался? Почему так важно быть вежливым?

Время: 15 минут.

Упражнение № 4. «Лекция»

Цель: дать теоретическую базу участникам.

Инструкция: Общение наивысшая радость, дарованная людям.

Партнерское общение - это общение, учитывающее состояние, интересы, отношения собеседника. Так как формы общения воспитанников целиком зависят от техник общения воспитателей, то и говорить о том, как необходимо общаться мы будем на данном педсовете.

Общение это взаимодействие двух или более партнеров. Рассмотрим пять возможных способов поведения по К. Томаса.

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, как соглашение на основе взаимных уступок.

4. Избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденций к достижению собственных целей.

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

К Томас считает, что:

- при ИЗБЕГАНИИ ни одна из сторон не достигает успеха;

- при таких формах поведения, как КОНКУРЕНЦИЯ, ПРИСПОСОБЛЕНИЕ и КОМПРОМИС, 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 математике кратчайшее расстояние между двумя точками - прямая. В общении прямая – это достижение предметной цели.

Но в общении, кроме содержательного компонента, всегда есть еще и личностный. Два этих компонента взаимосвязаны и взаимозависимы, поэтому в общении могут быть спады и подъемы.

Можно выделить два критерия эффективного взаимодействия в общении. Первый, достижение результата (предметная цель). Второй – эмоциональная удовлетворенность партнеров (цель - взаимоотношения).

Чем лучше техника общения, тем ближе расстояние и путь. Чем лучше установлен личностный контакт, тем быстрее вы будете двигаться предметно.

Если сейчас вы не способны достичь конкретных результатов в общении, то имеет смысл сохранить и развить взаимоотношения.

Если приспособились к своему партнеру, выявили достаточно точек соприкосновения, настроились на одну волну с ним (в согласии со свойственными вам манерами, не перешагивая через себя), т. е. установили контакт, то таким образом заложили фундамент сотрудничества на основе доверия. Теперь можете направлять разговор в нужное русло и сосредотачивать внимание на аргументах, которые для вас важны.

Беседа одна из главных составляющих общения. Стратегия ведения беседы:

От желания собеседника говорить с нами, к пониманию того, что ему нужно. От понимания собеседника, к убеждению и принятию совместного решения.

Обсуждение: кто с какими трудностями сталкивается при контактах с другими людьми? Как вы с ними справляетесь?

Время: 30 мин.

Упражнение № 5. «Мои ожидания»

Цель: выяснить ожидания участников тренинга, может быть, их опасения и интересующие вопросы для того, чтобы скорректировать программу семинара тренинга и оценить эффективность работы тренера.

Инструкция: Ведущий просит участников написать свои ожидания от тренинга на цветных листочках (стикерах). Важно предупредить участников, что на одном листочке можно написать только одно ожидание или один вопрос.

Затем стикеры прикрепляются на ватман и зачитываются.

Обсуждение: по ходу выполнения упражнения.

Время: 10-15 минут.

Упражнение № 6. «Заключение»

Цель: завершение рабочего дня.

Инструкция: закончите фразу «Сегодня я стал...», «Сегодня я научился...».

Обсуждение: ненужно, так как в упражнении дети сами оговаривают то, к чему они пришли.

Время: 10 минут.

Занятие №2 «Контакт»

Цель: формирование сплоченной группы, установление доверительной атмосферы, обучение работать в команде.

Упражнение № 1. «Привет!»

Цель: формирование активной группы, сплоченности. Снятие эмоциональных «зажимов».

Инструкция: Начните, пожалуйста, ходить по комнате. Я предлагаю вам поздороваться с каждым из группы за руку и сказать при этом: «Привет! Как твои дела?» Говорите только эти простые слова и больше ничего. Но в этой игре есть одно важное правило: здороваясь с кем-либо из участников, вы можете освободить свою руку только после того, как другой рукой вы начнёте здороваться ещё с кем-то. Иными словами, вы должны непрерывно быть в контакте с кем-либо из группы. Представили себе, как это происходит?

Обсуждение: Группа обсуждает и делится первыми впечатлениями друг о друге.

Время: 10-15 минут.

Упражнение № 2. «Перекинь мяч»

Цель: Повышение уровня согласованности внутригруппового взаимодействия.

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

к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

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

Время: 20 минут.

Упражнение № 3. «Я в тебе уверен»

Цель: развитие навыков социальной перцепции.

Инструкция: Участники объединяются в пары и садятся напротив друг друга. Каждый по очереди высказывается, начиная фразу словами: «Я уверен, что ты...» (например: я уверен что ты не скажешь обо мне плохо).

Обсуждение: что далось наиболее сложно? Как ощущения после упражнения?

Время: 25 минут.

Упражнение № 4. «Глаза в глаза»

Цель: на этапе знакомства установить более глубокий и доверительный контакт между участниками группы.

Инструкция: В обычной жизни зачастую люди довольствуются поверхностными, неглубокими контактами друг с другом, не пытаются увидеть, что чувствует, переживает другой. Участникам предлагается в течение 3-5 минут смотреть в глаза другим, стараясь установить контакт с каждым членом группы.

Обсуждение: какие чувства они испытывали во время игры? кому было установить зрительный контакт? почему было трудно?

Время: 10-15 минут.

Упражнение № 5. «Заключение»

Цель: завершение рабочего дня.

Инструкция: закончите фразу «Сегодня я стал...», «Сегодня я научился...».

Обсуждение: ненужно, так как в упражнении дети сами оговаривают то, к чему они пришли.

Время: 10 минут.

Занятие №3 «Отношения»

Цель: Формирование доверительной атмосферы в группе, осознание критериев, предъявляемых партнерам по общению, а также выделение качеств, объединяющих группу.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: группа стоит в кругу. Каждый перекидывает мяч и говорит «Привет ...! Ты сегодня красивая, умный и т.д.»

Обсуждение: выяснить настрой и ожидание от занятия.

Время: 10-15 минут

Упражнение № 2. «Поменяйтесь местами те у кого...»

Цель: эмоциональный разогрев, развитие навыков самопрезентации, эмпатии, создание условия для доверительного общения, дает возможность лучше узнать друг друга.

Инструкция: Выбирается водящий. Остальные участники сидят на стульях в кругу (стул водящего убирается из круга).

Водящий произносит фразу: “Поменяйтесь местами те у кого” и продолжает ее по любому основанию (... дома есть кошка ). Задача участников - поменяться местами, если названное водящим основание им подходит. Задача водящего – занять любое освободившееся место. Тот участник, которому не хватит места, становится водящим, старается занять место участника.

Обсуждение: что нового узнали друг о друге?

Время: 20-25 минут.

### Упражнение № 3. «Сообщение»

Цель: развитие коммуникативных способностей.

Инструкция: Участники разбиваются на пары, каждый должен без слов, жестами сообщить что-то своему напарнику, а тот должен понять и рассказать, в чем смысл сообщения.

Обсуждение: обсуждение результатов упражнения.

Время: 15-20 минут.

### Упражнение № 4. «Испорченный телефон »

Цель: научиться понимать друг друга на вербальном уровне.

Инструкция: Участники встают в колонну по одному. Ведущий встает в конце колонны. Таким образом все участники повернуты к нему спиной. Хлопком по плечу он предлагает повернуться к нему лицом впереди стоящего участника. Затем он жестами показывает какой-либо предмет (спичечный коробок, пистолет, волейбольный мяч и пр.). Первый участник поворачивается лицом ко второму и также хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему, третий - четвертому и так далее. Последний участник называет предмет. Условия: все делается молча, только жестами, можно только попросить повторить, участники не должны поворачиваться до тех пор, пока предыдущий участник не хлопнет его по плечу.

Обсуждение: были ли участники тактичны друг к другу? кому было сложно понять своего товарища?

Время: 20-25 минут.

### Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Инструкция: Мы сегодня хорошо поработали и заслужили аплодисменты. Давайте начнем тихими и закончим бурными овациями.

Обсуждение: -

Время: 10 минут.

### Занятие № 4 «Разговоры»

Цель: Дальнейшее повышение коммуникативной компетентности Участников через формирование эффективной стратегии общения.

#### Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: группа стоит в кругу. Каждый перекидывает мяч и говорит «Привет ...! Ты сегодня красивая, умный и т.д.»

Обсуждение: выяснить настрой и ожидание от занятия.

Время: 10 минут

Упражнение № 2. «Словесный автопортрет»

Цель: научить раскрываться участников, выбирать наиболее важную информацию о себе. Развитие эмпатии.

Инструкция: Участники на листах бумаги пишут сообщения о себе, но не подписывают их. Рассказывают о семье, в которой они живут, о классе, в котором учатся, о друзьях, о своих качествах, характере, поведении, об успехах в учебе и т.д. Затем листы собираются и перемешиваются. Каждый подросток выбирает лист и зачитывает группе сообщение. Задача читающего – узнать по словесному описанию, о ком идет речь. Если он не догадался, то просит помощи у группы.

Обсуждение: что было трудно? Какая часть упражнения далась легко?

Время: 25-30 минут.

Упражнение № 3. «Крокодил»

Цель: избавиться от ощущения показаться другим людям смешным, нелепым.

Инструкция: Многие люди боятся показаться окружающим смешными, нелепыми. Эта игра предлагается, как средство избавиться от этого опасения.

Группа разбивается на две команды. Первая команда загадывает некоторое слово или словосочетание (можно – названия предметов, часто встречающихся в обиходе), вторая – делегирует своего участника (лучше, если добровольно), которому сообщается загаданное слово. Последний должен изобразить это слово только с помощью жестов и мимики, а его команда попытаться понять, что были загадано. Команды участников группы загадывают слова по очереди.

Обсуждение: было ли трудно показывать? как себя чувствовали? Какие чувства возникают по окончании игры?

Время: 20-25 минут.

Упражнение № 4. «Стань уверенным»

Цель: почувствовать на себе разные маски. Выяснить, как они мешают или помогают общению.

Инструкция: Переход из одного состояния в другое сопровождается соответствующей перегруппировкой лицевых мышц. Например, улыбка передает нервные импульсы в эмоциональный центр мозга. Результат – чувство радости и расслабления. Попробуйте улыбнуться и удержите улыбку 10-15 секунд. Измените улыбку на ухмылку – почувствуйте недовольство. Примите гневный вид – почувствуйте гнев. Ваше лицо, голос, жесты, осанка могут вызвать любое чувство.

А если вы не уверены в себе, то постоянно делайте вид уверенного человека. Если вы горбитесь – выпрямитесь, контролируйте свой голос – чтобы он не дрожал, не теребите ничего в руках, не рисуйте – это тоже признак тревожности, неуверенности. Вы можете говорить себе: «Я должен быть уверенным в себе. Я не могу в действительности стать таковым, но я могу контролировать свою осанку, следить за своим голосом, за своим лицом. Я буду выглядеть уверенным в себе человеком». И вы станете уверенным в себе человеком.

Обсуждение: что поняли из упражнения? С какими эмоциями на лице легче выйти на контакт?

Время: 25-30 минут.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Инструкция: Мы сегодня хорошо поработали и заслужили аплодисменты. Давайте начнем тихих и закончим бурными овациями.

Обсуждение: -

Время: 10 минут.

Занятие № 5 «Нет проблем»

Цель: повышение сплоченности группы, обучение откровению, визуализация проблем.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: группа стоит в кругу. Каждый перекидывает мяч и говорит «Привет ...! Ты сегодня красивая, умный и т.д.»

Обсуждение: выяснить настрой и ожидание от занятия.

Время: 10 минут

Упражнение № 2. «Первое впечатление»

Цель: осознание своего внутреннего состояния через внешние признаки, развитие навыка «чтения» другого человека по внешним признакам, установление обратной связи между участниками тренинга, осознание своей способности узнавать характер человека при первом знакомстве.

Инструкция: Участники группы описывают себя для незнакомого человека, которого предстоит встретить впервые в людном месте. Описать нужно свое поведение, местоположение, жесты, мимику.

Обсуждение: Группа обсуждает и делится впечатлениями друг о друге.

Время: 20 минут.

Упражнение № 3. «Кто я?»

Цель: Снятие излишнего эмоционального напряжения в группе.

Инструкция: Каждому члену группы даются карандаш и бумага. Участники получают следующую инструкцию. Напишите в столбик цифры от 1 до 10 и десять раз ответьте письменно на вопрос: «Кто я?» Используйте характеристики, черты, интересы и чувства для описания себя, начиная каждое предложение с местоимения («Я – ...»). После того как закончите составлять этот перечень, приколите листок бумаги на видном месте на груди. Затем начинайте медленно ходить по комнате, подходите к другим членам группы и внимательно читайте то, что написано на листке у каждого.

Обсуждение: Не стесняйтесь комментировать перечни других участников. В качестве варианта каждый член группы может громко прочесть свой перечень остальной группе.

Время: 30 минут.

Упражнение № 4. «Моя проблема в общении»

Цель: отследить проблемы участников и предложить пути их решения.

Инструкция: Члены группы пишут на отдельных листах бумаги в краткой, лаконичной форме ответ на вопрос: «В чем заключается твоя основная проблема в общении?» Листки не подписываются. Листки сворачиваются и складываются в общую кучу. Затем каждый студент 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.

Обсуждение: по ходу выполнения упражнения.

Время: 30-35 минут.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Инструкция: Мы сегодня хорошо поработали и заслужили аплодисменты. Давайте начнем тихими и закончим бурными овациями.

Обсуждение: что вы получили от занятия.

Время: 10 минут.

Занятие № 6 «Я и другие»

Цель: научить понимать эмоции, преодолевать страх перед физическим контактом.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: группа стоит в кругу. Каждый перекидывает мяч и говорит «Привет ...! Ты сегодня красивая, умный и т.д.»

Обсуждение: выяснить настрой и ожидание от занятия.

Время: 10 минут

Упражнение № 2. «Остров мечты»

Цель: снятие психоэмоционального напряжения и достижение чувственного удовольствия.

Инструкция: «Мы все находимся на чудесном тропическом острове, где есть все, чего только можно желать: пальмы и песок, фрукты и море, горы и журчащие ручьи, трава и солнце. Поищите для себя на этом острове место для наслаждения, займите его и наслаждайтесь жизнью. Если вам чего либо не хватает для счастья – обращайтесь ко мне. У меня есть все, чего только не пожелаешь».

Обсуждение: «Посмотрите вокруг себя. Каждому здесь хорошо. Поговорите друг с другом, узнайте, кто какую нишу для себя нашел. Пригласите к себе в гости, сходите в гости к другим».

Время: 30 минут.

Упражнение № 3. «Общности»

Цель: понять, насколько хорошо мы знаем тех, кто нас окружает.

Инструкция: В кругу с мячом. Бросают друг другу мяч и называют психологическое качество, которое их объединяет, начиная фразу словами: “Я думаю, нас с тобой объединяет...” Получивший мяч отвечает: “Я согласен”, если он согласен или “Я подумаю”, если не согласен.

Обсуждение: по ходу выполнения упражнения.

Время: 10-15 минут.

Упражнение № 4. «Передать одним словом»

Цель: научиться отслеживать интонации в общении.

Инструкция: Я раздам вам карточки, на которых написаны названия эмоций, а вы, не показывая их другим участникам, скажете слово «Здравствуй» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на вашей карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник. Теперь я перемешиваю карточки и еще раз вам раздам их. Та же задача только теперь читаем короткий стишок «уронили мишку на пол».

Список эмоций.

- Радость.
- Удивление.
- Сожаление.
- Разочарование.
- Подозрительность.
- Грусть.
- Веселье.
- Холодное равнодушие.
- Спокойствие.
- Заинтересованность.
- Уверенность.
- Желание помочь.
- Усталость.
- Волнение.
- Энтузиазм.

Обсуждение: Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?

Время: 25-30 минут.

Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Инструкция: Мы сегодня хорошо поработали и заслужили аплодисменты. Давайте начнем тихими и закончим бурными овациями.

Обсуждение: что вы получили и вынесли для себя из тренинга.

Время: 10 минут.

Занятие № 7 «Мы»

Цель: повышение самооценки, обучить способам привлечения внимания.

Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: группа стоит в кругу. Каждый перекидывает мяч и говорит «Привет ...! Ты сегодня красивая, умный и т.д.»

Обсуждение: выяснить настрой и ожидание от занятия.

Время: 10 минут

Упражнение № 2. «Диалог руками»

Цель: развитие умения чувствовать другого человека.

Инструкция: Группа разбивается на пары, которые закрывают глаза и пытаются понять состояние друг друга только через прикосновение рук. Участники работают по двое, причем каждая пара отдельно от остальных. Ведущий предлагает участникам взять в пару человека, которого он меньше всего, как ему кажется, чувствует и понимает. Затем в каждой паре участники садятся друг против друга так, чтобы можно было взять друг друга за руки. Они закрывают глаза. Их задача: с закрытыми глазами, обязательно молча, встретиться друг с другом руками, «познакомиться», потом «поссориться», затем «помириться» и «попрощаться».

Обсуждение: обсуждается полученный опыт, возникшие трудности и пр.

Время: 25 минут.

### Упражнение № 3. «...Зато ты...»

Цель: создание положительной атмосферы в группе, а также оно может служить прекрасным завершением тренинга.

Инструкция: Каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «...зато ты...» и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты).

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

Обсуждение: Во время выполнения задания в группе царит оживление и хорошее настроение; и в любой группе, даже в которой участники очень устали или напряжены, задание выполняется с большим энтузиазмом.

Время: 30 минут.

### Упражнение № 4. «Всеобщее внимание»

Цель: научить выражать свои эмоции и привлекать внимание.

Инструкция: Всем участники игры выполняют одну и ту же простую задачу любимыми средствами, не прибегая к физическим действиям и не разговаривая, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники.

Обсуждение: кому какой способ понравился? Какой бы способ вы использовали в жизни?

Время: 15 минут.

### Упражнение № 5. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Инструкция: Мы сегодня хорошо поработали и заслужили аплодисменты. Давайте начнем тихими и закончим бурными овациями.

Обсуждение: что полезного вы получили от тренинга.

Время: 10 минут.

### Занятие №8 «Завершение»

Цель: подвести итоги тренинга, промониторить, что получилось сформировать.

Цель: Завершение работы в группе; получение участниками тренинга обратной связи; повышение уровня доверия и сплоченности внутри группы.

#### Упражнение № 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Инструкция: группа стоит в кругу. Каждый перекидывает мяч и говорит «Привет ...! Ты сегодня красивая, умный и т.д.».

Обсуждение: выяснить настрой и ожидание от занятия.

Время: 10 минут

#### Упражнение № 2. «Льдина»

Цель: Упражнение позволяет посредством физического контакта сократить дистанцию между участниками, а за счет обсуждения стратегии поведения принять эффективное групповое решение.

Инструкция: Ведущий выкладывает на полу несколько газет с таким расчетом, чтобы на них свободно поместились все участники тренинга. Упражнение можно драматизировать — предложить подросткам представить себя участниками полярной экспедиции на льдине в

океане. Если кто-то из участников «падает со льдины», то экспедиция считается провальной. По сценарию льдина постоянно «подтаивает» (можно момент таяния производить «ночью», когда все участники «в снах уходят со льдины»). Во время «таяния» льдины ведущий сворачивает какую-то из газет или убирает, после чего группа опять размещается «на льдине». «Таяние» льдины осуществляется до тех пор, пока вся группа не включится в процесс взаимной поддержки, после чего «экспедиция успешно завершается».

Обсуждение: После обсуждения стратегии взаимной поддержки «экспедицию» можно повторить, а «льдину» сократить сильнее.

Время: 15-20 минут.

Упражнение № 3. «Попроси шоколадку»

Цель: определить способы эффективного прошения.

Инструкция: Выберем водящего. Для этого скажите кто в вашей группе самый справедливый? (голосование).

(Самый справедливый становится водящим он садится по центру).

Я даю ему шоколадку. Ваша задача по очереди попросить шоколадку у водящего, так что бы он захотел отдать ее именно вам. После каждого круга водящий говорит, кому он не отдал бы шоколадку (выбирает 2 участников), они выбывают. Так пока не останется победитель. У каждого для просьбы есть 30 секунд. Победителю достается шоколадка.

Обсуждение: Какой способ просьбы оказался самым эффективным?

Время: 15 минут.

Упражнение № 4. «Цыпленок»

Цель: умение работать в команде.

Инструкция: Участники сочиняют общую сказку, по одному предложению каждый, но так, чтобы это предложение было продолжением предыдущего рассказа. Прежде чем назвать свою фразу, нужно повторить предыдущую фразу. Используется игрушка цыпленок.

Обсуждение: чему научились из упражнения?

Время: 20 минут.

Упражнение № 5. «Ритуал прощания»

Цель: завершить тренинг, обобщить полученную информацию.

Инструкция: Тренер объявляет об окончании занятий и предлагает участникам сесть в круг.

Ведущий. Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый по очереди будет ставить перед собой этот стул. Остальные участники группы по желанию и в любом порядке будут подходить, садиться перед вами на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд, помогает вам в общении, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции.

Обсуждение: по ходу выполнения упражнения.

Время: 15-20 минут.

Упражнение № 6. «Завершение дня»

Цель: завершить тренинговый день.

Инструкция: Мы сегодня хорошо поработали и заслужили аплодисменты. Давайте начнем тихими и закончим бурными овациями.

Обсуждение: что каждый участник уносит с собой, закончив программу, оправдались ли их ожидания, достигли ли они своих целей.

Время: 10 минут.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол -во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
<b>Этап 1. Целеполагание внедрения инновационной технологии по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков</b>						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОУ	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Пед. Совет, поиск и анализ литературы работа психологической службы ОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ	1	Сентябрь.	Психолог, администрация ОУ
1.2. Поставить цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, работа психологической службы ОУ	Работа психологической службы ОУ, наблюдение, беседа	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ
1.3. Разработать этапы внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния ситуации психологической готовности в ОУ, анализ программы внедрения, анализ готовности ОУ к инновационной деятельности по внедрению программы	Работа психологической службы ОУ, совещание, анализ документации, работа по составлению программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения	Анализ уровня подготовленности пед. коллектива к внедрению инноваций деятельности, анализ работы ОУ по теме внедрения программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ОУ к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ

старших подростков						
Этап 2. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической службы ОУ, участие в семинарах со смежной тематикой	1	Октябрь	Психолог, администрация ОУ
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ОУ и их значимости для ОУ, значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждение, семинары, выпуск стенгазеты (тема: проблемы, связанные с психологической готовности детей к школе)	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в ОУ, творческая деятельность	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне ОУ и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения	Методические выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, выставки	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ
2.4. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в ОУ	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения Программы	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, методы НЛП, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь - ноябрь	Психолог
Этап 3. Изучение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков						
3.1. Изучить необходимые материалы и	Изучение материалов и документов о	Фронтально	Семинары, работа с литературой и	1	Декабрь	Психолог

документы о предмете внедрения (психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков)	предмете внедрения инновационной программы и документации ОУ		информационными источниками			
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в ОУ	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразование	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация ОУ
<b>Этап 4. Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков</b>						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение, методы НЛП	Работа психологической службы ОУ, тематические мероприятия, уроки	Не менее 6	Апрель	Психолог, администрация ОУ, научный руководитель диссертационного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы ОУ	1	Апрель	Психолог, администрация ОУ
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самоаттестация	Производственное собрание, анализ документации ОУ	1	Май	Психолог, администрация ОУ
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в ОУ, корректировка методики	Посещение уроков, работа психологической службы ОУ, внеурочные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
<b>Этап 5. Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков</b>						
5.1. Мобилизовать	Анализ работы	Сообщение о	Пед. совет,	1	Январь	Психолог,

педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной программы	инициативной группы по внедрению программы	результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности), работа психологической службы ОУ	работа психологической службы ОУ,			администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности К инновационной деятельности саморегуляции), работа психологической службы ОУ	Наставничеств о, консультации, работа психологической службы ОУ, семинар	1	Январь - Март	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ОУ	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОУ	Работа психологической службы ОУ, производственное собрание, анализ документов ОУ	1	Май	Психолог, администрация ОУ
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программу психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков)	Фронтальное освоение программы управления процессом психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы ОУ, пед. совет, консультации, работа метод. объединений	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
Этап 6. Совершенствование работы над темой Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения старших подростков						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы ОУ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6.2. Обеспечить условия совершенствования	Анализ зависимости конечного	Анализ состояния дел в ОУ по теме	Производственное собрание, анализ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ

я методики работы по внедрению программы	результата по 1му полугодю от создания условий для внедрения программы	внедрения программы, обсуждение, доклад	документации ОУ, работа психологической службы ОУ			
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы ОУ, методическая работа	Не менее 3	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация ОУ
Этап 7. Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы ОУ по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ОУ, посещение уроков	Работа психологической службы ОУ, стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Не менее 5	Сентябрь - декабрь	Психолог, администрация ОУ
7.2. Осуществить наставничество над другими ОУ, приступающими к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других ОУ работе по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы ОУ		Март – май	Психолог, администрация ОУ
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в ОУ	Пропаганда внедрения программы в районе/городе	Выступления на семинарах. Конференция, конгрессах, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы	Январь - февраль	1 - 3	Психолог, администрация ОУ
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы ОУ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы и статей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения Программы в различных ОУ	Октябрь - февраль	Не менее 2	Психолог, администрация ОУ

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
<b>1-й этап «Целеполагание внедрения инновационной технологии по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»</b>						
1.1. Изучить литературу по теме научного исследования	Изучение и анализ литературы магистрантом	Обсуждение	Самостоятельная работа, Консультация с научным руководителем. Базовое обучение на факультете психологии	1	Октябрь-ноябрь	Психолог, администрация ОО
1.2. Поставит цели научного исследования	Обоснование целей и задач научного исследования	Обсуждение	Консультация с научным руководителем; Самостоятельная работа	1	Октябрь-ноябрь	Психолог, администрация ОО
1.3. Разобрать этапы исследования	Изучение и анализ содержания каждого этапа научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Обсуждение, анализ состояния дел в школе	Консультация с научным руководителем; Самостоятельная работа	1	Декабрь	Психолог, администрация ОО
1.4. Разработка программно-целевого комплекса	Анализ уровня подготовки педагогического коллектива, анализ	Составление программы, анализ материалов готовности образовательной организации к инновационной деятельности	Педагогический совет; самостоятельная работа	1	Январь	Психолог, администрация ОО
<b>2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы по психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»</b>						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета научного исследования у администрации образовательной организации и	Формирование готовности внедрить программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости;	Индивидуальные и групповые консультации с педагогическим коллективом Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения	1	Февраль	Психолог, администрация ОО

руководителей метод объединений			программы, работа психологической службы ДОУ			
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у педагогического персонала образовательной организации	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в образовательной организации и их значимости для образовательной организации, значимости и актуальности внедрения программы	Беседы, семинары, обсуждение, тренинги; научно-исследовательская работа	Индивидуальная и групповая работа с педагогическим коллективом; дискуссия	Не менее 5	Март	Психолог, администрация ОО
2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению предмета научного исследования	Проектирование выхода из противоречий между «сущными» и «должными» в работе по теме научного исследования; исследование психологического портрета субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Педсовет; психологический практикум; беседы; консультации; самоанализ	Не менее 5	Апрель	Психолог, администрация ОО
3-й этап: «Изучение предмета внедрения Программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы по предмету научного исследования	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации ДОУ	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Май	Психолог, администрация ОО
3.2. Изучить сущность предмета научного исследования	Изучение предмета исследования, его задач, принципов, содержания, форм, методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития готовности к инновационной деятельности)	1	Июнь	Психолог, администрация ОО
3.3. Изучить методику внедрения темы научного исследования	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги	1	Июль	Психолог, администрация ОО
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»						

4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования	Определение состава инициативной групп, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Работа психологической служб образовательной организации, тематические мероприятия, занятия	Не менее 6	Август	Психолог, администрация ОО
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы ДОУ	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОО
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в ДОУ по теме обсуждения, экспертная оценка	Собрание педагогического коллектива	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОО
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в ДОУ, корректировка методики	Посещение занятий, работа психологической службы ДОУ	Не менее 5	Октябрь	Психолог, администрация ОО, инициативная группа по внедрению программы
<b>5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»</b>						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив образовательной организации на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги, работа психологической службы образовательной организации	Педагогический совет, работа психологической службы образовательной организации; психологический практикум; лекция по результатам работы	1	Октябрь	Психолог, администрация ОО, инициативная группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги, работа психологической службы образовательной организации	Наставничество, консультация, работа психологической службы образовательной организации, семинар	1	Ноябрь	Психолог, администрация ОО, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального	Анализ состояния условий для	Изучение состояния дел в ОО по теме	Работа психологической службы ОО,	1	Ноябрь	Психолог, администрация ОО,

внедрения инновационной программы образовательной организации	фронтального внедрения программы образовательной организации	внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы образовательной организации	педагогическое совещание, анализ документов			инициативная группа по внедрению программы
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации)	Фронтальное освоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы образовательной организации, педсовет; консультации, работа МО	1	Ноябрь	Психолог, администрация ОО
6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, классные часы, анализ материалов, работа психологической службы Образовательной организации	1	Декабрь	Психолог, администрация ОО
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел в ОО по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Педсовет, анализ документации ОО, работа психологической службы ОО	1	Декабрь	Психолог, администрация ОО
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел в ОО по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы ОО, методическая работа	Не менее 3	Январь	Психолог, администрация ОО
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии и	Изучение и обобщение опыта работы ОО по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ОО, посещение занятий, анализ	Работа психологической службы ОО, стенды, буклеты, распространение рекомендаций, индивидуальные и групповые консультации	Не менее 3	Февраль	Психолог, администрация ОО

7.2. Осуществить наставничество над другими ОО, приступающими к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других ОО работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, лекции, доклады, работа психологической службы ОО	3	Март	Психолог, администрация ОО, инициативная группа по внедрению программы
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в образовательных организациях	Пропаганда внедрения программы	Выступление на семинарах, конференциях; научная и творческая деятельность	Участие в конференциях; написание статей и научной работы по внедрению программы	1-2	Март	Психолог, администрация ОО

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
.	
ГЛАВА 1. КОРРЕКЦИЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА	
1.1 Понятие конфликтного поведения в психолого-педагогических исследованиях.....	4
1.2 Особенности конфликтного поведения субъектов образовательной среды.....	12
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.....	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	33
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего исследования.....	40
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ	
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.....	56
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения субъектов образовательной среды.....	67

3.3 Психолого-педагогические рекомендации субъектам образовательной среды по профилактике и коррекции конфликтного поведения.....	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	91
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	93
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики конфликтного поведения субъектов образовательной среды.....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации.....	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков.....	124
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения старших подростков.....	135
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения программы психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения педагогического персонала образовательной организации.....	140



**Научное издание**  
**Валентина Ивановна Долгова**  
**Елена Германовна Капитанец**  
**Ольга Александровна Кондратьева**

**Психолого-педагогическая коррекция конфликтного поведения  
субъектов образовательной среды**

Монография

Подписано в печать 22.12.2021 г.

Издательство ПЕРО

Формат 84x106/16.

Бумага для множительных аппаратов.

Печать на ризографе.

Гарнитура «Times New Roman».

Уч.-изд. л.9,2. Тираж 500 экземпляров.

Заказ 1177.

Отпечатано в типографии

Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического  
университета

454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д. 69

Телефон: (351) 216-56-16