

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт социального образования  
Факультет международных отношений и социально-гуманитарных коммуникаций  
Кафедра психологии и социальной педагогики

**Профилактика межличностных конфликтов у старших подростков в  
образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа  
допущена к защите  
зав. кафедрой психологии  
и социальной педагогики

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

Б.М. Игошев,  
докт. пед. наук, профессор

Исполнитель:  
Горохова Анна Сергеевна,  
студентка 402 группы  
очного отделения

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

Руководитель ОПОП:  
Иваненко М.А. канд. пед. наук,  
доцент кафедры психологии  
и социальной педагогики

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

Научный руководитель:  
Иваненко М.А., канд. пед. наук,  
доцент кафедры психологии и социальной  
педагогике

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

Екатеринбург 2016

## Оглавление

<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Теоретические основы профилактики межличностных конфликтов старших подростков в образовательной организации.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Психолого-педагогическая характеристика старшего подросткового возраста.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Анализ понятия «межличностный конфликт».....</b>	<b>14</b>
<b>1.3. Формы, методы и направления профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.....</b>	<b>26</b>
<b>Глава 2. Опытно-поисковая работа по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков на примере МБОУ СОШ № 82 г. Екатеринбурга.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1. Анализ деятельности МБОУ СОШ № 82 по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2. Комплекс мероприятий по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.....</b>	<b>48</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>57</b>
<b>Список использованной литературы.....</b>	<b>61</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>65</b>

## Введение

### **Актуальность темы исследования.**

В настоящее время проблема межличностного конфликта является актуальной как в педагогическом процессе, так и в повседневной жизни. Конфликт является одной из универсальных характеристик мира и основной движущей силой его развития. Это один из наиболее противоречивых феноменов и основных механизмов всех изменений и преобразований.

Процесс обучения и воспитания, как и всякое другое развитие, невозможен без противоречий и конфликтов различного характера. На межличностный конфликт смотрят сегодня как на весьма значимое явление в сфере образования, которое нельзя игнорировать и которому должно быть уделено особое внимание.

По мнению Ю. Ф. Лукина, сфера образования является одной из самых конфликтных в жизнедеятельности общества. Проблемы взаимодействия участников педагогического процесса приобретает все большую остроту для современной школы. Школьные конфликты служат причиной многих негативных явлений [35].

Теоретические подходы к пониманию межличностного конфликта представлены в трудах А. Я. Анцупова [7], Н. В. Гришиной [15], Н. И. Леонова [33], Л. А. Петровской [42], Т. А. Полозовой [27], К. Н. Томаса [19], А. И. Шипилова [8] и др.

Особенно важно уделять внимание проблеме межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации. Старший подростковый возраст – переломный возраст в жизни каждого человека, в это время подросток узнает какой он, решает кем он хочет стать и многое другое, в этом возрасте подростки борются за лидерство в группе. И именно большую часть своего времени они проводят в образовательной организации, где и возникают межличностные конфликты.

**Противоречие исследования:** между необходимостью в проведении профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации и недостаточностью методических рекомендаций и пособий для специалистов школы по данному вопросу.

**Проблема исследования:** что входит в содержание профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации?

**Выбрана тема исследования:** «Профилактика межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации».

**Объект исследования:** межличностные конфликты у старших подростков как социальное явление.

**Предмет исследования:** содержание профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.

**Цель исследования:** на основе теоретических и полученных эмпирических данных разработать и частично апробировать комплекс мероприятий по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.

**Гипотеза исследования:** вероятно, что профилактика межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации должна включать в себя:

1) комплекс диагностических методик, ориентированных на выявление уровня конфликтности личности, способов реагирования в конфликте, социометрического статуса и уровня сплоченности в группе.

2) комплекс мероприятий по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков, который будет способствовать снижению уровня конфликтности личности, амплификации способов реагирования в конфликте и сплочению группы.

В соответствии с темой, целью, объектом и предметом исследования определены следующие **задачи**:

1. Дать психолого-педагогическую характеристику старшего подросткового возраста.
2. Изучить понятие «межличностный конфликт», рассмотреть его виды и дать им характеристику.
3. Рассмотреть формы, методы и направления профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.
4. Проанализировать деятельность МБОУ СОШ №82 по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков.

**Методы исследования:**

- теоретические: анализ, синтез, обобщение.
- эмпирические: наблюдение, сравнение.

**База исследования:** Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №82, г. Екатеринбург.

**Структура работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

# **Глава 1. Теоретические основы профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации**

## **1.1. Психолого-педагогическая характеристика старшего подросткового возраста**

Для того чтобы решить задачу исследования, подобрать диагностический инструментарий, интерпретировать эмпирический материал и раскрыть возрастные особенности старшего подросткового возраста, необходимо рассмотреть определения понятий «психологический возраст», «подросток», «возрастные характеристики» и рассмотреть возрастные периодизации.

Психологический возраст – это понятие обозначает определенную, качественно своеобразную ступень онтогенетического развития, обуславливаемую закономерностями формирования организма, условиями жизни, обучения и воспитания и имеющую конкретно-историческое происхождение.

Первая попытка системного анализа категории психологического возраста принадлежит Л. С. Выготскому. Процесс перехода от одной возрастной ступени к другой предполагает глубокое преобразование всех компонентов возраста и может сопровождаться более или менее выраженными конфликтами и противоречиями [21].

Возрастные характеристики – это качественно специфические свойства личности индивида, его психики, закономерно изменяющиеся в процессе смены возрастных стадий развития человека [29].

Подростки – совокупность людей, переживающих переход от детства к взрослой жизни. Возрастные границы этой группы населения варьируются в различных обществах и странах [18].

Возрастная периодизация – это периодизация этапов в жизни человека и определения возрастных границ этих этапов [17].

Существует большое количество различных возрастных периодизаций, хронологические границы старшего подросткового возраста очень размыты, так как многие авторы в своих периодизациях выделяли только подростковый возраст (Б. Г. Ананьев [5], В. В. Давыдов [22] и др.), так же были и авторы, которые в подростковом возрасте выделяли два периода (Д.И. Фельдштейн [54], Л.И. Божович [10] и др.), но не многие выделяли именно старший подростковый возраст, а именно это Д. Б. Эльконин [60] и В. А. Аверин [2].

Изучив различные периодизации, мы решили взять за основу периодизацию Д. Б. Эльконина, так как она наиболее полная и распространённая, и он один из немногих выделяет в своей периодизации не только подростковый возраст, но и старший подростковый возраст.

Старший подростковый возраст (или юность, как выделяет Д. Б. Эльконин) – это возраст от 14 - 15 до 17 - 18 лет, который характерен обучению с 9 по 11 классы в образовательной организации, то есть это период с окончания основного общего образования и до окончания среднего общего образования.

Этот возраст характеризуется общением, которое распространяется на различные виды деятельности: трудовую, учебную, спортивную, художественную и др. Смена ведущей деятельности ведет к наступлению кризиса в развитии. Это связано с тем, что потребности ребенка меняются, но он еще не в состоянии их удовлетворить.

Существует кризис 17 лет, старший подросток его переживает, но каждый по-разному и в разное время, кто-то в 15, кто-то в 17, а кто-то с 15 по 17.

Кризис 17 лет (от 15 до 17 лет). Возникает на рубеже привычной школьной и новой взрослой жизни. Может сместиться на 15 лет. В это время ребенок оказывается на пороге реальной взрослой жизни.

Большинство 17-летних школьников ориентируются на продолжение образования, немногие – на поиски работы. Ценность образования – большое благо, но в то же время достижение поставленной цели сложно, и в конце 11 класса эмоциональное напряжение может резко возрасти.

Для тех, кто тяжело переживает кризис 17 лет, характерны различные страхи. Ответственность перед собой и своими родными за выбор, реальные достижения в это время – уже большой груз. К этому прибавляется страх перед новой жизнью, перед возможностью ошибки, перед неудачей при поступлении в вуз, у юношей – перед армией. Высокая тревожность и на этом фоне выраженный страх могут привести к возникновению невротических реакций, таких как повышение температуры перед выпускными или вступительными экзаменами, головные боли и т.п. Может начаться обострение гастрита, нейродермита или другого хронического заболевания.

Резкая смена образа жизни, включение в новые виды деятельности, общение с новыми людьми вызывают значительную напряженность. Новая жизненная ситуация требует адаптации к ней. Помогают адаптироваться в основном два фактора: поддержка семьи и уверенность в себе, чувство компетентности.

Устремленность в будущее. Период стабилизации личности. В это время складывается система устойчивых взглядов на мир и свое место в нем – мировоззрение. Известны связанные с этим юношеский максимализм в оценках, страстность в отстаивании своей точки зрения. Центральным новообразованием периода становится самоопределение, профессиональное и личностное.

В переходный период притупляется острота восприятия сверстников. Большой интерес вызывают взрослые, чей опыт, знания помогают ориентироваться в процессах, связанных с будущей жизнью. Будущее интересует старших подростков с точки зрения профессиональной. Они не четко излагают свои представления о своей будущей профессии и своем месте в социуме.

Эльконин Д. Б., развивая идеи Выготского Л. С. и Божович Л. И., предложил рассматривать возрастную периодизацию психического развития,

исходя из трех основных критериев: личностные новообразования, ведущая деятельность, социальная ситуация развития [59].

Для того, чтобы дать психолого-педагогическую характеристику старшего подросткового возраста нужно рассмотреть три составляющие возрастных характеристик:

1. Социальную ситуацию развития.
2. Ведущий вид деятельности.
3. Новообразования.

Рассмотрим каждую составляющую подробнее.

Социальная ситуация развития.

В кратком психологическом словаре дается следующее определение термину «социальная ситуация развития» – «это сущностная характеристика возрастного периода развития, введенная Л. С. Выготским. Социальная ситуация развития как единственное и неповторимое, специфическое для данного возраста отношение между ребенком и средой» [29].

К началу каждого возрастного периода складывается совершенно своеобразное, специфическое для данного возраста, исключительное, единственное и неповторимое отношение между ребенком и окружающей его действительностью, прежде всего социальной. Изменение в сознании ребенка возникает на основе определенной, свойственной данному возрасту формы его социального бытия. Прежняя ситуация развития распадается по мере развития ребенка, и столь же соразмерно с его развитием складывается в основных чертах новая ситуация развития, которая должна стать исходным моментом для следующего возраста.

В старшем подростковом возрасте происходят существенные изменения, завершаются процессы физического созревания (завершение роста тела и полового созревания), жизнедеятельность в этом возрасте усложняется: расширяется диапазон социальных ролей и интересов, появляется все больше

взрослых ролей с соответствующей им мерой самостоятельности и ответственности.

Социальная ситуация развития человека в этом возрасте представляет собой переход от детства к самостоятельной и ответственной взрослой жизни. Иными словами, подростковый возраст занимает промежуточное положение между детством и взрослостью. Происходят изменения на физиологическом уровне, по-иному строятся отношения со взрослыми и сверстниками, претерпевают изменения уровень познавательных интересов, интеллект и способности. Духовная и физическая жизнь перемещается из дома во внешний мир, отношения со сверстниками строятся на более серьезном уровне. Подростки занимаются совместной деятельностью, обсуждают жизненно важные темы, а игры остаются в прошлом [55].

Социальная ситуация развития характеризуется в первую очередь тем, что старший подросток стоит на пороге вступления в самостоятельную жизнь. Ему предстоит выйти на путь трудовой деятельности и определить свое место в жизни. В связи с этим меняются требования к старшему подростку и условия, в которых происходит его формирование как личности: он должен быть подготовлен к труду, к семейной жизни, к выполнению гражданских обязанностей.

Интерес к школе и учению у старшеклассников заметно повышается, поскольку учение приобретает непосредственный жизненный смысл, связанный с будущим. Усиливается потребность в самостоятельном приобретении знаний. Изменяется отношение к школе — оно становится более прагматичным. Несмотря на сохраняющуюся привязанность к своей школе, старшеклассники готовы даже сменить ее, если в другой школе будут лучшие условия подготовиться к будущей профессиональной деятельности.

Ведущий вид деятельности.

Ведущий вид деятельности – это такая деятельность, с которой связано возникновение важнейших психических новообразований. Характеризуется

тем, что в ней возникают и дифференцируются другие виды деятельности, перестраиваются основные психические процессы и происходят изменения психологических особенностей личности на данной стадии ее развития [9].

Каждому возрастному периоду соответствует четко фиксированная для него ведущая деятельность. Содержание и форма ведущей деятельности зависит от конкретно-исторических условий, в которых протекает развитие ребенка. Смена ведущих типов деятельности подготавливается длительно и связана с возникновением новых мотивов, которые формируются внутри ведущей деятельности, предшествующей данной стадии развития, и которые побуждают ребенка к изменению положения, занимаемого им в системе отношений с другими людьми. Возникновение новой ведущей деятельности не означает исчезновения той, которая была ведущей на предшествующем этапе.

По периодизации Д. Б. Эльконина ведущий вид деятельности в старшем подростковом возрасте – это учебно-профессиональная деятельность [60].

В старшем подростковом возрасте возникают и развиваются трудовая деятельность и интимно-личностная форма общения. Трудовая деятельность заключается в появлении совместного увлечения каким-либо делом. Подростки начинают задумываться о будущей профессии. Интимно-личностная форма общения заключается в поиске партнера для создания будущей семьи.

Общение в этом возрасте выходит на первый план и строится на основе так называемого «кодекса товарищества». «Кодекс товарищества» включает в себя деловые и личностные взаимоотношения, похожие на те, которые имеются у взрослых. Отношения со сверстниками разделяются на товарищеские и дружеские. Среди сверстников пользуются уважением те, кто обладает такими качествами, как отзывчивость, сдержанность, жизнерадостность, добродушие, уступчивость, развитое чувство юмора. Дружба является важнейшим видом эмоциональной привязанности и межличностных отношений юношеского возраста. Дружба измеряется степенью избирательности, устойчивости и интимности.

Новообразования.

Л. С. Выготский термину «возрастные новообразования» дает следующее определение – это «тот новый тип строения личности и ее деятельности, те физические и социальные изменения, которые возникают на данной ступени впервые и которые определяют в самом главном и основном сознание ребенка в его отношении к среде, его внутреннюю и внешнюю жизнь и весь ход его развития в данный период» [48].

В концепции Д. Б. Эльконина старший подростковый возраст, как всякий новый период, связан с новообразованиями, которые возникают из ведущей деятельности предшествующего периода [49].

Согласно Л. И. Божович, в этот период жизни происходит изменение отношений подростка к миру и к себе. Подросток формирует свое мировоззрение, свои жизненные планы, что в конечном счете позволит ему жить самостоятельно [10].

Э. Шпрангер считает главными новообразованиями этого возраста – это открытие «Я», возникновение рефлексии, осознание своей индивидуальности [49].

В старшем подростковом возрасте происходит личностное и профессиональное самоопределение. Профессиональное самоопределение, по И. С. Кону, подразделяется на несколько этапов:

1. Детская игра. Выступая в игре представителем различных профессий, ребенок «проигрывает» отдельные элементы связанного с ними поведения.
2. Подростковая фантазия. Подросток воображает себя в роли представителя той или иной привлекательной для себя профессии.
3. Предварительный выбор профессии. Многие специальности рассматриваются старшим подростком сначала с точки зрения интересов, затем с точки зрения способностей, а потом с точки зрения его системы ценностей.

4. Практическое принятие решения. Это уже непосредственно выбор специальности, который включает в себя два компонента: выбор конкретной профессии и определение уровня квалификации труда, объема и длительности подготовки к нему [24].

Самоопределение, как профессиональное, так и личностное, становится центральным новообразованием старшего подросткового возраста. Это новая внутренняя позиция, включающая осознание себя как члена общества, принятие своего места в нем.

Новообразованиями являются: появление чувства взрослости, склонность к рефлексии, самопознанию, умение составлять собственные жизненные планы, интерес к противоположному полу, половое созревание, повышенная возбудимость, частая смена настроения, идет развитие волевых качеств, появляется потребность в самоутверждении, самоопределении.

Таким образом, можно сделать следующий вывод. Старший подростковый возраст – это возраст от 14 до 17 лет, он характерен обучению в общеобразовательном учреждении с 9 по 11 классы. Социальная ситуация развития в этом возрасте – это первоначальный выбор жизненного пути. Каждый школьник в 9 классе средней школы и в 11 классе неминуемо попадает в ситуацию выбора: завершить или продолжить образование в одной из его конкретных форм, что ему делать после окончания школы, куда пойти учиться, на кого, кем он хочет стать и т.д. Ведущий вид деятельности этого возраста – учебно-профессиональная деятельность. Центральное новообразование этого возраста – это самоопределение, так же есть и другие важнейшие новообразования: дифференциация способностей, ориентация на будущее, формирование мировоззрения и нравственной устойчивости поведения.

## 1.2. Анализ понятия «межличностный конфликт»

Для начала стоит определиться, что же именно означают понятия «конфликт», «межличностный конфликт», рассмотреть стадии развития конфликта, конфликтные личности, поведение в конфликте.

Само слово «конфликт» происходит от латинского *conflictus* и означает столкновение [28].

Разные авторы дают разное толкование этого слова. Чаще всего в определении встречаются такие слова, как: столкновение, преткновение, противостояние и разногласие [3].

Так, например, в психологическом словаре термину «конфликт» дается определение, как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» [46].

А. А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов приводят следующее определение: конфликт это – «наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального воздействия, а также борьба подструктур личности» [8].

Структурные характеристики представляют собой составные элементы конфликта, к которым относятся:

1. Стороны (участники) конфликта – это люди, которые вовлечены в конфликтную ситуацию. Выделяют несколько групп участников конфликта: основные участники конфликта (субъекты конфликта, инициаторы, которые совершают активные действия в конфликте) и второстепенные (так называемая группа поддержки, это те люди, которые не принимают прямого участия в конфликте, но способствуют развитию конфликта).

2. Условия конфликта – это обстоятельства или факторы, характеристика и условия возникновения и протекания конфликта.

3. Предмет конфликта – это то, из-за чего произошел конфликт, это объект противоречий участников конфликта.

4. Действия участников конфликта – конфликтное взаимодействие участников конфликта.

5. Исход (результат) конфликта – это не столько результат конфликта, сколько идеальный образ этого результата, имеющийся у участников конфликтного взаимодействия и, в конечном счете, определяющий его направленность [31].

Конфликт – это процесс, как и в любом другом процессе, так и в конфликте есть начало и конец.

В конфликтологии обычно выделяют три основные стадии развития конфликта, которые характерны в том числе и для межличностных конфликтов [27]:

1. Предконфликтная стадия (латентная /скрытая). Эта стадия характеризуется повышением напряженности между потенциальными субъектами конфликта.
2. Сам конфликт (стадия открытого конфликта). Эта стадия характеризуется началом открытого противоборства сторон, с целью захвата, удерживания спорного объекта или принуждения оппонента к отказу от своих целей или к изменению их.
3. Завершение конфликта (стадия разрешения). На данной стадии одна из сторон начинает искать пути выхода из конфликта и накал борьбы утихает.

Так же есть и другие варианты стадий развития конфликта, в книге Ю. П. Платоновой «Психология конфликтного поведения», представлена такая:

1. Латентная стадия. На этой стадии есть все элементы конфликта, кроме внешних действий. Эта стадия включает в себя несколько подэтапов:

- Возникновение объективной конфликтной ситуации.
- Осознание препятствия для удовлетворения своих интересов.
- Осознание своих интересов и препятствие другой стороны.

2. Внешние действия. Их можно разделить на две группы: наступательные и оборонительные.

Наступательные действия состоят в нападении на противника, повреждении его собственности, захвате спорного объекта, изоляции, изгнании, пленении противника и иных актах, которые направлены на прямое ущемление интересов противоборствующей стороны.

Оборонительные действия заключаются в удержании спорного объекта, самозащите, защите от уничтожения или повреждения материальных ценностей, различных превентивных поступках и т.п. Главное различие между ними в том, что оборона – это попытка сохранить имеющееся на данный момент соотношение позиций в конфликте, охранить те свои интересы, которые реализовались до сих пор беспрепятственно, тогда как наступление меняет соотношение позиций и направлено на утверждение нереализованных интересов.

С точки зрения их конкретной направленности, можно выделить несколько главных разновидностей, характеризующих в определенной мере и разные типы противоборства:

- а) Действия, направленные на захват и/или удержание спорного объекта.
- б) Создание помех и причинение косвенного вреда.
- в) Задевающие и оскорбительные слова и действия.
- г) Подчинение и захват субъекта.
- д) Нанесение прямого физического ущерба (насилие).

3. Угрозы – это намерение сделать что-то, что навредит другой стороне.

4. Эскалация конфликта – эта стадия напряжения, после которой не понятно из-за чего произошел конфликт.

5. Динамика борьбы – протекание самого конфликта [43].

Из-за чего же возникают конфликты, немало конфликтов возникают из-за сложности характера личности и психологических особенностей подростков.

С. М. Емельянов выделяет пять типов конфликтных личностей:

1. Демонстративный тип. Любит быть в центре внимания, хорошо приспосабливается к различным ситуациям, ценит хорошее отношение к себе. Часто является источником конфликта, но сам этого не видит.
2. Ригидный (негибкий). Подозрительны, прямолинейны, с завышенной самооценкой, обидчивы, чувствительны и не воспринимают точку зрения окружающих.
3. Сверхточный. Скрупулёзен, требователен к себе и окружающим, тревожен, чувствителен и обидчив.
4. Бесконфликтный. Безволен, внушаем, неустойчив в оценках и мнениях.
5. Неуправляемый. Непредсказуем, импульсивен, вспыльчив, поведение его вызывающее и агрессивное. Обвиняет в неудачах других, не умеет планировать свою деятельность [16].

Чаще всего конфликты возникают из-за особенностей характера человека.

Характер, являясь внешним отражением типа нервной системы, служит узкой характеристикой особенностей поведения человека. В общей психологии выделяют так называемый «нормальный характер», «акцентуируемый» и «патологический». Подростковый возраст является периодом, когда проявляются акцентуации характера и его патологии [14].

Впервые понятие «акцентуация характера» ввел немецкий психиатр К. Леонгард, которое означает чрезмерную выраженность отдельных характеристик и их сочетаний, представляющую крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями [32].

А. Е. Личко дает определение акцентуации характера, как: «крайние варианты его нормы, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены, отчего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим» [34].

Выделяют две степени акцентуации характера:

1. Явная акцентуация. Отличается наличием выраженных черт определенного типа характера и постоянством проявления.
2. Скрытая/латентная акцентуация. Черты характера этого типа проявляются только под действием каких-либо нестандартных ситуаций, в таких ситуациях они переходят из латентной степени в явную. В обычной же жизни черты определенного типа характера не проявляются вообще [40].

На основании различных классификаций выделяются основные типы акцентуаций характера:

1. Гипертимный тип – веселы, улыбчивы и почти всегда с хорошим настроением, постоянный интерес к чему-либо новому и быстрое переключение с одного дела на другое, не доводя ни одного из дела до конца. Не постоянны в выборе хобби и не одно из занятий не может увлечь их на долго, и в заключении, они не разборчивы при выборе знакомых.

Этот тип подразделяется на: гипертимно-неустойчивый, гипертимно-истероидный, гипертимно-эксплозивный.

2. Циклоидный тип – переживает циклические изменения настроения, когда подавленность и апатичность сменяются приподнятым настроением. При спаде настроения такие люди проявляют повышенную чувствительность к укорам, плохо переносят публичные унижения. Однако они инициативны, жизнерадостны и общительны. Их увлечения носят неустойчивый характер, в период спада проявляется склонность забрасывать дела

Этот тип подразделяется на: типичных циклоидов и лабильных циклоидов.

3. Лабильный тип – для такого типа характерна быстрая и необоснованная смена настроения. Ни одно из увлечений не перерастает в нечто большее, чем хобби, да и то, длится недолго и сменяется другим хобби. Так же они отличаются искренней самооценкой по отношению к себе, в группе не претендуют на лидерство.

4. Астено-невротический тип – характерна повышенная утомляемость, особенно она проявляется при умственных занятиях, раздражительность. Тянутся к общению со сверстниками, но быстро от этого общения устают и ищут одиночества.

5. Сенситивный тип – чувствительны, впечатлительны, боязливы, застенчивы, но при всем при этом ответственные. Учатся старательно, но боятся проверки своих знаний и выступлений перед классом. Не подвержены какого рода зависимостям и не склонны к делинквентному поведению. Непереносима для них та ситуация, в которой они являются насмешкой для окружающих.

6. Психастенический тип – педантичны, любят проводить самоанализ, боязливы, рассудительны, нерешительны, самооценка не соответствует реальности.

7. Шизоидный тип – замкнуты, закрыты, неуклюжи, не умеют находить контакт со сверстниками, без эмоциональны.

8. Эпилептоидный тип – агрессивны, и припадки их агрессии долго не проходят, ревнивы, с первых лет такие дети могут подолгу, многими часами плакать и их невозможно бывает ни утешить, ни отвлечь, ни приструнить. В компаниях любят управлять, властвовать.

Выделяют эпилептоидно-истероидный тип и эпилептоидно-неустойчивый тип.

9. Истероидный тип – нарцисс, любит приукрашивать словами свою персону, иногда привирая, любит быть в центре внимания и не выносит, когда всеобщее внимание обращено ещё к кому-либо кроме него. Стремится всегда быть лидером в группе, склонен к демонстративному поведению (суицидальная и алкогольная демонстрация, побеги из дому, конфликты с родителями и со взрослым окружением).

10. Неустойчивый тип – не трудолюбивы, не заинтересованы в учебе и самообразовании, авантюристы, любят азарт, скорость и поиски новых развлечений, в группах становятся «ведомыми» или «исполнителями».

11. Конформный тип – так называемый «ведомый» человек, плывет по течению жизни, не инициативен, подвержен влияниям, зависим от мнения общества [51].

В своей работе Н. Н. Обозов выделяет три типа поведения в конфликте, это так называемые: «мыслитель», «собеседник» и «практик».

Действия «собеседника» характеризуются компромиссами, он старается уладить конфликт в самом его начале. Обычно выступает не в роли участника конфликта, а в роли арбитра.

«Мыслитель» же не стремится к компромиссу, а доказывает оппоненту свою правоту и его неправоту.

Поведение личности «практика» – это «лучшая защита – нападение» [38].

Так же он попытался дать общую характеристику исходов в конфликтных ситуациях. Он выделил их пять, а именно:

1. Уход от конфликта. Исход конфликта будет не решение его, а откладывание.
2. Сглаживание конфликта. Один из участников конфликта либо соглашается с претензией, либо оправдывает себя.
3. Компромиссное решение проблемы. Исход конфликта – принятое решение устраивает всех участников конфликта.
4. Конфортация. Никто из участников не принимает позицию другого. Исход конфликта – «тупик».
5. Принуждение. Тактика навязывания варианта исхода противоречия, которое устраивает инициатора [38].

Есть и более распространенные и известные стили поведения в конфликте:

1. Противоборство – данный стиль подразумевает активные действия, направленные на удовлетворение собственных интересов, в ущерб

- интересам оппонента. Такой стиль применяется, когда стремятся навязать свое решение, надеяться на свою силу и не применяют совместных действий.
2. Уклонение – данный стиль подразумевает отсутствие активных действий в процессе конфликта, и отсутствие стремления удовлетворить интересы оппонентов. Суть этого стиля заключается в уходе от конфликта, выходе за его границу.
  3. Приспособление – отличается склонностью участников конфликта смягчить конфликтную ситуацию. В отличие от уклонения этот стиль предполагает в большей мере учитывать интересы оппонентов и не избегать совместных действий с ними.
  4. Компромисс – предполагает расположенность участников к регулированию разногласий на основе взаимных уступок, достижению частичного удовлетворения своих интересов.
  5. Сотрудничество – данный стиль предполагает совместные активные действия обеих сторон, направленные на взаимное удовлетворение интересов.
  6. Ассертивность – такое поведение предполагает способность человека отстаивать свои интересы и добиваться своих целей, не ущемляя интересов других людей [21].

Основные действия конфликтующих сторон можно разделить на:

1. Наступательные – нападение на противника.
2. Оборонительные – самозащита.
3. Отступление – отступление от своих интересов, отказ от борьбы [57].

Для классификации конфликтов используются различные основания: характеристика возникновения, сфера проявления, длительность, степень напряженности, степень проявления, по субъектам конфликтного взаимодействия и другие [57].

Одним из наиболее широких и очевидных классификаций конфликтов является разделение их по субъектам конфликтного взаимодействия, выделяют такие, как [26]:

1. Внутриличностные.
2. Межличностные.
3. Между личностью и группой.
4. Межгрупповые.
5. Межгосударственные.

Рассмотрим, каковы подходы к определению понятия «межличностный конфликт».

Межличностный конфликт – это трудноразрешимая ситуация, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных отношений людей в обществе или группе, а также в результате нарушения равновесия между существующими в них структурами.

Межличностные конфликты можно классифицировать: по сферам существования, по своему эффекту и функциональным последствиям, по критерию реальности или истинности-ложности [25].

1. По сферам существования конфликты делятся на: деловые, семейные, имущественные, бытовые и др. Основные сферы влияния межличностных конфликтов: семья, коллектив (организация), общество (государственные учреждения, улица, общественный транспорт и т. п.).

2. По своему эффекту и функциональным последствиям конфликты бывают: конструктивные (функциональные) и деструктивные (дисфункциональные).

К конструктивным функциям межличностных конфликтов относят:

- Познавательная. Межличностный конфликт вскрывает наличие конкретных противоречий в межличностных взаимоотношениях, которые ранее были скрыты и ими не осознавались.

- **Функцию развития.** При соблюдении этических норм в процессе конфликтного взаимодействия межличностный конфликт является важным источником развития его участников и совершенствования процесса взаимоотношений, способствует развитию взаимопонимания между подростками, развивает их социальный интеллект.
- **Инструментальная.** Межличностный конфликт – основной инструмент разрешения межличностных противоречий.
- **Перестроечная.** Рационально разрешенный межличностный конфликт выводит межличностные взаимоотношения на новый уровень, снимает факторы напряженности, способствует развитию взаимопонимания.

К деструктивным функциям межличностных конфликтов относят:

- Разрушение существующей совместной деятельности.
- Ухудшение или развал отношений.
- Негативное самочувствие участников.
- Низкая эффективность дальнейшего взаимодействия и др.

3. По критерию реальности или ложности конфликты бывают:

- «Подлинный» – существует объективно и воспринимается адекватно.
- «Случайный» или «условный» – зависящий от легко изменяемых обстоятельств, что не всегда осознается сторонами.
- «Смещенный» — когда имеется в виду явный конфликт, за которым скрывается другой, невидимый конфликт, лежащий в основе явного.
- «Неверно приписанный» — между сторонами, ошибочно понявшими друг друга и неверно истолковывающими проблемы.
- «Латентный» (скрытый) – должен был бы произойти, но которого нет, поскольку по тем или иным причинам он не осознается сторонами.
- «Ложный» — когда отсутствуют объективные основания конфликта и последний существует только в силу ошибок восприятия и понимания.

В. Линкольном были выделены причинные факторы межличностных конфликтов, которые подразделяются на пять основных типов: информационные, поведенческие, отношений, ценностные и структурные.

1. Информационные факторы – связаны с неприемлемостью информации для одной из сторон.
2. Поведенческие факторы – это так называемые конфликтогены, поведение, слова, действия, оскорбительного, унижающего или неприемлемого характера одного из участников конфликта в сторону другого.
3. Факторы отношений – это неудовлетворенность от взаимодействия между сторонами. Часто такая неудовлетворенность порождается не только уже сложившимся взаимодействием, но и неприемлемостью для одной из сторон предложений относительно его дальнейшего развития.
4. Ценностные факторы – это несовпадение в каких-либо предпочтениях, приоритетах, ценностях.
5. Структурные факторы – это относительно стабильные обстоятельства, существующие объективно, независимо от нашего желания, которые трудно поддаются изменению. Это такие факторы, как закон, время, заработная плата и т.п. [30].

Любые межличностные конфликты в школьных коллективах чаще всего имеют четыре группы причин: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и личностные.

1. Объективные группы причин. К ним можно отнести те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели их интересов, мнений, установок и т.п. Такие причины приводят к созданию предконфликтной ситуации.
2. Организационно-управленческие причины конфликтов – связаны с созданием и функционированием группы.
3. Социально-психологические причины конфликтов – относятся те причины конфликтов, которые обусловлены непосредственным взаимодействием

людей, фактором их включения в социальные группы. Важной причиной межличностных конфликтов среди этой группы является – значительные потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации.

4. Личностные причины конфликтов – такие причины связаны прежде всего с индивидуально-психологическими особенностями его участников. Важной причиной межличностных конфликтов среди этой группы является – оценка поведения другого как недопустимая [14].

Наиболее частой причиной межличностных конфликтов в образовательных организациях являются: высокий уровень конфликтности личности, незнание способов разрешения конфликтной ситуации и недопонимания, возникающие внутри группы, которые могут быть вызваны отсутствием сплоченности.

Сплоченность группы – это степень единства группы, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и др., а также в единстве практической деятельности.

Исходя из всего вышеперечисленного можно сделать следующий вывод.

Для классификации конфликтов используются различные основания, одним из наиболее широких и очевидных классификаций конфликтов является разделение их по субъектам конфликтного взаимодействия, выделяют такие, как: внутриличностные; межличностные; между личностью и группой; межгрупповые, межгосударственные [26].

Межличностный конфликт – это трудноразрешимая ситуация, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных отношений людей в обществе или группе, а также в результате нарушения равновесия между существующими в них структурами. У межличностных конфликтов существуют конструктивные функции, к ним относят: познавательную, инструментальную, функцию развития, инструментальную и перестроечную.

Межличностные конфликты можно классифицировать: по сферам существования, по своему эффекту и функциональным последствиям, по критерию реальности или истинности—ложности [25].

В. Линкольном были выделены причинные факторы межличностных конфликтов, которые подразделяются на пять основных типов: информационные, поведенческие, отношений, ценностные и структурные.

### **1.3. Формы, методы и направления профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации**

Чтобы разобраться каковы формы, методы и средства профилактики межличностных конфликтов в образовательной организации, нужно определиться, что значит понятие «образовательная организация», «профилактика» и какая она бывает.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании» образовательная организация – это «некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана» [1].

Л. В. Мардахаев в своей работе определяет термин профилактика, как использование совокупности мер, разработанных для того, что бы предотвратить возникновение и развитие каких-либо отклонений в развитии, обучении, воспитании [36].

По мнению В. И. Загвязинского, профилактика — это совокупность государственных, общественных, социально-медицинских, и организационно-воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение

или нейтрализацию основных причин и условий, возникающих различного рода социальные отклонения в поведении подростков [50].

Профилактика — это совокупность государственных, общественных, социально-медицинских и организационно-воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различного рода социальные отклонения в поведении детей [39].

Выделяют несколько уровней профилактики:

а) государственный уровень – решение социально-экономических, культурных и других задач общегосударственного масштаба но более полному удовлетворению материальных и духовных потребностей людей. Обычно это различные законодательные инициативы (например, введение на государственном и региональном уровнях должности уполномоченного по правам ребенка);

б) муниципальный уровень – меры по педагогической ориентации инфраструктуры микросоциума, направленные на оздоровление микросреды, в которой протекает жизнедеятельность человека (например, открытие в населенном пункте сети досуговых учреждений для молодежи или рабочих мест для сезонного трудоустройства подростков и т.п.);

в) индивидуальный уровень – воспитательно-профилактическая работа, направленная на коррекцию и предупреждение противоправных действий и отклонений в поведении отдельных лиц (например, осуществление индивидуальной работы по сопровождению ребенка социальным педагогом) [44].

В зависимости от стадии развития проблемы, профилактику можно разделить на три типа: первичную, вторичную, третичную.

Первичной профилактикой называют систему мер, которые направлены на недопущение возникновения и влияния на личность различных факторов риска.

Вторичной профилактикой называют совокупность мер, которые направлены на устранение уже имеющихся факторов риска, которые могут при определённых условиях к возникновению или ухудшению проблем.

Третичной профилактикой называют комплекс мер, которые направлены на реабилитацию.

Профилактика может осуществляться, лишь при условии обязательного включения следующих элементов:

- 1) направленности на устранение дискомфорта, как в самом человеке, так и в социальной и природной среде.
- 2) направленности на создание условий для приобретения человеком нужного навыка для решения возникающих проблем;
- 3) обучение человека новым способностям, которые могут помочь добиться установленных целей или же сберечь здоровье;
- 4) решение еще не возникших проблем, предупреждение их появления [56].

Профилактика – это одна из стратегий по управлению межличностными конфликтами.

А. Я. Анцупов рассматривает понятие «профилактика конфликтов» с точки зрения их предупреждения. Цель профилактики конфликтов – создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые приводят к деструктивному развитию противоречий между ними [7].

Профилактика межличностных конфликтов основана, в первую очередь, на предвосхищении и блокировании источников конфликтов, главная её цель это предупреждение конфликтов. Обычно люди уже в предконфликтной ситуации в состоянии понять, что появились проблемы, которые могут вызвать осложнение их взаимоотношений. Во многих случаях эти проблемы возможно решить, не ожидая, чтобы дело дошло до конфликта.

По мнению Т. С. Сулимовой, важным моментом, связанным с профилактикой межличностных конфликтов, является то, что предупредить конфликты гораздо легче, чем конструктивно разрешить их. Поэтому

профилактика конфликтов не менее важна, чем умение конструктивно их разрешать. Тем более, что она требует меньших затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные негативные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт [52].

Профилактика межличностных конфликтов у старших подростков в школе, включает в себя ряд этапов:

1. Диагностический (изучение микроклимата в коллективе или среди отдельных учащихся, например учащихся группы риска с помощью диагностических методик: тесты, анкеты, метод наблюдения).

2. Прогностический (включает обработку проведённых методик по выявлению межличностных конфликтов в коллективе, анализ и составление своеобразного прогноза относительно возникновения, либо не возникновения конфликтной ситуации).

3. Этап планирования (разработка комплекса мероприятий по профилактике межличностных конфликтов).

4. Профилактический (реализация разработанного комплекса мероприятий по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков) [7].

Рассмотрим формы профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации.

Форма – это устойчивая завершённая организация педагогического процесса в единстве всех его компонентов.

К формам профилактики межличностных конфликтов у старших подростков относятся следующие:

- индивидуальная форма работы;
- групповая форма работы;
- коллективная форма работы;
- работа в парах;
- массовая форма работа.

Индивидуальная форма работа – предполагает работу один на один. Работу классного руководителя/психолога/социального педагога/другого специалиста, который занимается профилактикой с подростком. Форма работы включает в себя: беседы, анкетирования, тесты, тренинги т.д. Данная форма работы не всегда является действенной, так как в конфликте никогда не виноват один человек, и разговор с одним участником конфликта не приведет к разрешению конфликтной ситуации и к её дальнейшему предотвращению.

Групповая форма работы – предполагает наличие в группе нескольких человек. Работу классного руководителя/психолога/социального педагога/другого специалиста, который занимается профилактикой с группой из нескольких человек. Групповая форма работы позволяет работать с небольшим количеством детей, и объединять их в группы по каким-либо признакам. Например, по уровню конфликтности личности, по стилю поведения в конфликте и др. Так же группы могут образовываться по желанию или случайному выбору. Это улучшает эффективность работы, а также делает его разнообразным и повышает интерес. Форма работы включает в себя: беседы, анкетирования, тесты, тренинги, игры и т.д. Таким образом, можно разрешить конфликт между детьми или установить взаимоотношения.

Коллективная форма работы – предполагает работу классного руководителя/психолога/социального педагога/другого специалиста, который занимается профилактикой с классным коллективом.

Работа в парах – предполагает работу классного руководителя/психолога/социального педагога/другого специалиста, который занимается профилактикой с главными участниками межличностного конфликта. Форма работы включает в себя: беседы, тренинги, тесты, игры и т.д. Данная работа является эффективной, помогает сразу же выявить причину межличностного конфликта, выслушать обе стороны конфликта и предложить методы по разрешению и предотвращению последующих конфликтов.

Массовая форма работа – предполагает работу классного руководителя/психолога/социального педагога/другого специалиста, который занимается профилактикой с параллелью классов, со всей школой или между несколькими школами.

Термин «метод» происходит от греческого слова «methodos», что означает путь, способ продвижения к цели, к ожидаемому результату [46].

Метод – способ достижения какой-либо цели, решения какой-либо задачи, совокупность приемов и операций практического или теоретического освоения (познания) действительности [45].

В школьных коллективах используются следующие методы профилактики межличностных конфликтов: словесный, наглядный и практический.

Рассмотрим каждый из методов подробнее.

Словесный метод – это метод изложения учебного материала, устного повествовательного изложения новых знаний учителем. Применяется на всех этапах школьного обучения. С его помощью осуществляется образное изложение фактов, интересных событий, взаимосвязей, взаимозависимостей, явлений и т.д. Активизирует восприятие, познавательную активность, формирует представления, развивает интересы, любознательность, воображение и мышление.

К словесным методам относятся: беседа, диспут, самовоспитание.

Беседа – вопросно-ответный метод профилактики, сочетается слово учителя и учащихся, предполагает у последних наличие определенных знаний. Беседа может быть как индивидуальной формой профилактики, так и массовой, этот метод профилактики, который можно использовать в любой форме. Можно беседовать один на один с ребенком и выяснять причину какого-либо межличностного конфликта, а можно разговаривать со всем классом.

Диспут – это коллективное публичное обсуждение актуальных научных тем или социальных проблем, один из активных методов профилактики,

способствует развитию логического мышления и формированию самостоятельности суждений.

Самовоспитание – это процесс сознательного преобразования человеком самого себя, своих телесных, душевных сил и свойств, социальных качеств личности. Педагог логикой убеждения заставляет подростка задуматься над своим поведением, обликом, поступками, понять, что он должен измениться. А это значит включить все механизмы личности - сознание, волю, эмоции, - чтобы человек хотел и старался быть лучше. Важно, чтобы подросток поверил в свои силы, способности.

Наглядный – это такие методы профилактики, при которых усвоение материала в процессе зависит от применения наглядных пособий и технических средств. Помогает подключать все системы организма человека для восприятия информации.

К наглядным методам относятся: метод положительного примера, вовлечение в деятельность, организация деятельности, сотрудничество, просмотр наглядного материала.

Метод положительного примера – личности происходит не только в результате воздействия слова и мысли как средств разъяснения и убеждения. Исключительно большое воспитательное значение имеют положительные образцы и примеры поведения и деятельности других людей.

Вовлечение в деятельность – совокупность средств и приемов воспитания, которые способствуют успешному вовлечению коллектива в деятельность.

Организация деятельности – пути выделения, закрепления и формирования положительного опыта поведения, отношений, действий и поступков, мотивации.

Просмотр наглядного материала – этот метод позволяет ученики посмотреть на межличностный конфликт, обсудить все действия каждого из

участников конфликта в коллективе, и для себя вынести пользу из этой ситуации не находясь в ней в главной роли.

Сотрудничество – предполагает совместное выступление сторон для решения проблемы, эта позиция дает возможность понять причины разногласий и найти выход из кризиса, приемлемый для противостоящих сторон без ущемления интересов каждой из них.

Стимулирование – совокупность средств и приемов, побуждающих воспитанника к определенным действиям.

Практический метод – это метод профилактики, где учащиеся могут получить знания и выработать умения выполняя практические действия.

К практическим методам профилактики относятся: игра, тренинг, моделирование поведения.

Игра. Цель данного метода, уменьшить количество межличностных конфликтов, через взаимодействие в игре, дети так же узнают больше друг друга, каждый узнает что-то друг о друге новое, что повлечет сплочению коллектива, что в свою очередь будет уменьшать возникновение конфликтов в коллективе.

Тренинг. Тренинги могут проходить в виде игр, заполнения анкет или специальных тестов, изображения ситуаций и предметов с помощью карандашей и красок, медитаций. Каждое занятие преследует какую-то самостоятельную маленькую цель. Успешное прохождение каждого испытания формирует нужное основание для того, чтобы стать менее конфликтным, благодаря созданию мотивации, укреплению уверенности в себе и моделированию сложных жизненных ситуаций. В результате прохождения курса упражнений по профилактике межличностных конфликтов, человек приобретает необходимые навыки общения, способности к адекватному самоанализу, умение выходить из предконфликтной ситуации и не доводить её до конфликта.

Моделирование поведения – включает в себя различные ролевые игры, упражнения стратегий профессионального самоутверждения, составление речевых ситуаций. Этот метод используется на различных сборах и мероприятиях разного уровня, будь это обычное внутриклассное мероприятие, соревнование между классами или областной конкурс, где одним из этапов конкурса является моделирование какой-либо ситуации. Этот метод позволяет проигрывать различные ситуации, прорабатывать плюсы и минусы стратегий поведения в конфликте и развивать навыки выхода из конфликтных ситуаций.

В общеобразовательном учреждении можно выделить четыре основных субъекта деятельности: ученик, учитель, родители и администратор.

Рассмотрим основные виды межличностных конфликтов в школе и их причины:

1. Конфликт между учеником и учеником. Такого рода конфликты могут возникать по разным причинам: из-за разной этнической принадлежности учеников в классе, за «лидерство» в классе, так же может быть причина межличностных конфликтов – социальная (дети из неполных семей ругаются с детьми из полных семей) и т.д.
2. Конфликт между учеником и педагогом. Такого рода конфликты могут возникать из-за: личной неприязни ученика к педагогу, педагога к ученику или с обеих сторон, из-за несоблюдения одним из участников конфликта моральных принципов, несоблюдением ученика школьных правил и т.д.
3. Конфликт между учеником и родителем. Такого рода конфликты могут возникать по разным причинам: недовольство родителями успеваемостью ребенка, плохое поведение его в школе, а могут быть конфликты, которые вообще не связаны с образовательным учреждением.
4. Конфликт между педагогом и родителем. Чаще всего такого рода конфликты возникают из-за разных – полярных мнений педагога и родителя, из-за взаимного недоверия и разных взглядов на воспитание и обучение ребенка. Есть два взгляда на проблему: учительский и родительский.

С точки зрения родителя, проблема в следующем: недостаток компетентности преподавателя (неправильно учит, не общается с родителями), педагог не умеет найти подход, необоснованное занижение оценок, чрезмерные требования к ученику.

Учитель выдвигает свои претензии: родители не уделяют внимания правильному воспитанию ребенка, необоснованные требования родителей к учителю, нередко превышающие его служебные обязанности.

Непосредственной причиной конфликта может стать что угодно: неосторожное замечание или плохая отметка.

5. И реже всего возникающие конфликты между учеником и администрацией, педагогом и администрацией [12].

Можно выделить три направления профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в школе: работа с педагогами, работа с родителями, работа с детьми [13].

Работа с педагогами. Работа с педагогами направлена на повышение квалификации в области профилактики межличностных конфликтов у старших подростков.

Работа с родителями. Это проведение классным руководителем/ завучем/ социальным педагогом/ или другим специалистом, который занимается профилактикой межличностных конфликтов в школе родительских собраний. Целью которых будет: повышение педагогической культуры родителей, рассказ о методах поощрения и наказания в данном возрасте, научить родителя слушать и слышать своего ребенка и т.д. Еще одним из методов работы с родителями это привлечение их к школьным мероприятиям.

Работа с детьми.

1. Создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций.
2. Оптимизация организационно-управленческих условий работы образовательного учреждения.

3. Устранение социально-психологических причин конфликтов.
4. Блокирование личностных причин возникновения конфликтов.

Исходя из всего выше сказанного, можно сделать следующий вывод.

Профилактика — это совокупность государственных, общественных, социально-медицинских и организационно-воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различного рода социальные отклонения в поведении детей.

В зависимости от стадии развития проблемы, профилактику можно разделить на три типа: первичную, вторичную, третичную.

Основными формами профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации являются: индивидуальная форма работы, групповая форма работы, коллективная форма работы, работа в парах и массовая форма работы.

В школьных коллективах используются следующие методы профилактики межличностных конфликтов: словесные, наглядные и практические. К словесным методам относятся: беседа, диспут, самовоспитание. К наглядным методам относятся: метод положительного примера, вовлечение в деятельность, организация деятельности, сотрудничество, просмотр наглядного материала. К практическим методам профилактики относятся: игра, тренинг, моделирование поведения.

## **Глава 2. Опытнo-поисковая работа по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков на примере МБОУ СОШ № 82 г. Екатеринбург**

### **2.1. Анализ деятельности МБОУ СОШ № 82 по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации**

Для того, что бы проанализировать опыт работы МБОУ СОШ № 82 г. Екатеринбург, по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков, дадим характеристику учреждения, как базы организации опытнo-поисковой работы.

МБОУ СОШ № 82 – это муниципальное бюджетное образовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа, расположена по адресу: 620072, г. Екатеринбург, ул. Бетонщиков 3, дата создания учреждения – апрель 1946 г., на сегодняшний день в школе обучается 436 учеников.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании» образовательное учреждение – это «учреждение, осуществляющее образовательный процесс, то есть реализующее одну или несколько образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся» [1].

Учреждение является некоммерческой организацией, осуществляющей образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

МБОУ СОШ №82 осуществляет свою деятельность на основании:

1. Конституции Российской Федерации.
2. Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
3. Других федеральных законов.
4. Иных нормативно правовых актов Российской Федерации

5. Нормативно правовых актов Свердловской области, регулирующие отношения в сфере образования.
6. Постановлений и Распоряжений Администрации города Екатеринбурга.
7. Других нормативно правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования «город Екатеринбург».
8. Настоящего Устава.
9. Локальных нормативных актов Учреждения [53].

Главной целью МБОУ СОШ № 82 является создание условий для обучения, развития и воспитания личности ребенка.

Перед МБОУ СОШ № 82 стоят следующие задачи:

1. Всестороннее развитие личности.
2. Реализация творческих способностей.
3. Развитие интеллектуальных, спортивных, творческих и других одаренностей.
4. Формирование активной гражданской позиции.

Основные направления деятельности:

1. Образовательное.
2. Воспитательное.
3. Развивающие.
4. Профориентационное.
5. Здоровьесберегающее.
6. Патриотическое.
7. Спортивное.

Эта деятельность осуществляется через:

1. Основные образовательные программы:
  - Образовательные программы начального общего образования, относящиеся к уровню начального общего образования (нормативный срок освоения программы 4 года).

- Образовательные программы основного общего образования, относящиеся к уровню основного общего образования (нормативный срок освоения программы 5 лет).
- Образовательные программы среднего общего образования, относящиеся к уровню среднего общего образования (нормативный срок освоения программы 2 года).

2. Дополнительное образование (кружки и секции, такие как: волейбол, настольный теннис, школа танцев «Сувенир» и т.д.).

3. Дополнительные платные услуги (школа «первоклашки», «углубленный» иностранный язык и др.).

4. Разнообразные воспитательные программы (реализация программы «Я лидер», «Я и профессия», «Я и мое Отечество» и т.д.).

Проанализировав деятельность МБОУ СОШ № 82 по теме профилактики межличностных конфликтов у старших подростков, можно сделать следующие выводы: профилактика не проводится должным образом, так как в школе нет специального человека, который занимался бы этим. Профилактикой межличностных конфликтов занимаются классный руководитель, завуч, заместитель директора по воспитательной работе и директор. Эта деятельность осуществляется на классных часах, открытых уроках, личных разговоров между конфликтующими и классным руководителем/завучем/директором либо на педагогических советах, но в большинстве случаев это не является профилактикой, а является уже попыткой разрешить и предотвратить последующее возникновение межличностных конфликтов.

В качестве испытуемых в первичной диагностике межличностных конфликтов выступали ученики 9 «а» класса МБОУ СОШ № 82, в количестве 25 человек.

Для первичной диагностики межличностных конфликтов у старших подростков, были использованы следующие методики: методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса [50], тест «Уровень

конфликтности личности» В. И. Андреева, тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой, методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено [31] и методика «Карта-схема эмоционального состояния классного коллектива» А. Н. Лутошкина.

Рассмотри подробнее каждую из методик.

Методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса (Приложение 1).

Методика определяет типичные способы реагирования человека на конфликтные ситуации, выявляет тенденции его взаимоотношений в сложных условиях, позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в коллективе, стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их.

В данной методике испытуемому дается 30 пар утверждений. Из двух предложенных вариантов необходимо выбрать только один, наиболее подходящий. Результаты данной методики представлены в таблице 1 (Приложение 4).

Исходя из полученных результатов, которые представлены в таблице 1, можно сделать следующие выводы: из 25 участников теста

- у 8 учеников класса (Амид Б., Элина Г., Оля Г., Алена З., Павел К., Анна П., Александр С. и Александр Ш.), что составляет 32% от общего количества испытуемых, главной стратегией поведения в конфликте является соперничество. Эти дети всегда стоят на своем, только они правы, некоторые из них иногда пытаются прислушаться к другому мнению, но это редко получается;
- у 4 испытуемых (Юля А., Сергей Г., Алсу И. и Артем П.), что составляет 16%, главная тактика поведения в конфликте – это избегание. Для этих детей не приемлим конфликт, они не любят ругаться, застенчивы, «одиночки», особо дружеских отношений в коллективе ни с кем у них нет. Они избегают не только конфликтов, но и общения;

- у 7 учеников (Андрей Б., Анастасия К., Алексей К., Егор П., Ярослав П., Анастасия З., Артем Э.), что составляет 28%, является главной тактикой в конфликте приспособление. Для этих детей характерно не отстаивать свои позиции, а смириться с тем что им говорят одноклассники, они даже не стараются попытаться попробовать доказать свою позицию;
- у 4 (Никита Г., Екатерина И., Салим С. и Александр З.), что составляет 16%, – компромисс. Эти дети умеют отстоять свою точку зрения, но при этом услышать то, что говорит ему оппонент, найти в его позиции плюсы;
- у 2 учеников класса (Максим Л. и Максим Л.), что составляет всего лишь 8%, главной стратегией является сотрудничество. Эти дети очень общительные, доброжелательные, пытаются решить разногласия не переводя в конфликт, умеют слушать и слышать оппонента и четко изложить ему свое мнение/позицию по вопросу, который вызывает разногласие.

По процентному соотношению предпочитаемых стратегий поведения в конфликтных ситуациях стратегии по тесту К. Н. Томаса могут быть проранжированы по убывающей следующим образом: 1) Соперничество. 2) Избегание. 3) Приспособление. 4) Компромисс 5) Сотрудничество.

Тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева (Приложение 2).

Этот тест позволяет выявить уровень конфликтности личности. Он, содержит 14 утверждений, испытуемому нужно выбрать одного из трех вариантов ответов, выражающих степень согласия испытуемого с данным утверждением. Каждый выбранный вариант ответа оценивается от 1 до 3 баллов. В соответствии с набранными баллами, определяется уровень конфликтности личности: от очень низкой до очень высокой конфликтной личности. Результаты данной методики представлены в таблице 2 и таблице 4 (Приложение 14).

## Тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева

№	Утверждения	Варианты ответов		
		Ответ «А»	Ответ «Б»	Ответ В»
1	Характерно ли для вас стремление к доминированию, т.е. к тому, чтобы подчинить своей воле других?	5	11	9
2	Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, возможно, и ненавидят?	8	8	9
3	Кто вы в большей степени?	9	7	9
4	Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?	4	12	9
5	Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив?	5	10	10
6	В случае неудач, какое состояние для вас характерно?	2	11	12
7	Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива?	5	10	10
8	Относитесь ли вы себя к людям, которым лучше в глаза сказать горькую правду, чем промолчать?	4	12	9
9	Из трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего вы стараетесь изжить в себе:	4	9	12
10	Кто вы в большей степени?	6	9	10
11	Каким человеком считают вас ваши друзья?	10	5	10
12	С чем вам чаще всего приходится бороться?	15	2	8
13	Что для вас наиболее характерно?	9	7	9
14	Что приводит вас к столкновению и конфликту с людьми?	5	8	12

Исходя из полученных результатов, которые представлены в таблице 2 и таблице 4 (Приложение 14), можно сделать следующие выводы: из 25 участников методики

- 2 человека (Максим Л. и Максим Л.), что составляет 8%, набрали от 14 до 17 баллов, что характерно для очень низкой конфликтности личности;

- у 3 испытуемых (Никита Г., Екатерина И., Салим С.), что составляет 12%, результаты от 21 до 23 баллов, что характерно для конфликтной личности ниже среднего;
- 7 человек (Андрей Б., Анастасия К., Алексей К., Егор П., Ярослав П., Анастасия З., Артем Э.), что составляет 28%, набрали от 24 до 26 баллов, что соответствует уровню конфликтной личности ближе к среднему;
- у 6 учеников (Юлия А., Сергей Г., Оля Г., Алсу И., Артем П., Александр З.) наблюдается средний уровень конфликтности личности, и они набрали от 27 до 29 баллов;
- следующий уровень конфликтности личности ближе к высокому и он наблюдается у 2 учеников (Анна П. и Александр С.) класса, что составляет 8%, которые набрали от 33 до 35 баллов;
- высокий уровень наблюдается у 3 учеников (Амид Б., Павел К., Александр Ш.), и они набрали от 36 до 38 баллов;
- у 2 учеников (Элина Г. и Алена З.), что составляет 8%, наблюдается очень конфликтная личность, они набрали от 39 до 42 баллов.

Тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой (Приложение 3). Тест предназначен, для выявления ведущей стратегии поведения в конфликте. Он представляет собой 35 утверждений (пословиц), каждому испытуемому нужно оценить пословицу по отношению к своему поведению от 0 до 5, где оценка «0» означает, что эта пословица не типична для поведения, а оценка «5» соответствовала утверждению, что это пословица вполне типична для характеристики поведения. Результаты данной методики представлены в таблице 3 (Приложение 5).

Автор данной методики выделяет 5 стилей реагирования в конфликтных ситуациях:

1. Тип I «Черепашка» – уход под панцирь, отказ от достижения целей и от участия во взаимоотношениях с другими участниками, один из вариантов самодостаточности (избегание).

2. Тип II «Акула» – силовая стратегия цели, конфликт решается выигрышем только для себя (доминирование).

3. Тип III «Медвежонок» – сглаживание углов: такие люди любят, чтобы их понимали и ценили, ради чего жертвуют успехом (уступчивость).

4. Тип IV «Лиса» – стратегия хитроумного компромисса, при хороших взаимоотношениях добивается осуществления своих целей (компромисс).

5. Тип V «Сова» – мудрая птица, ценит и цели, и взаимоотношения, открыто определяет позиции и пути выхода в совместной работе по достижению целей, стремится найти решения, удовлетворяющие всех участников (сотрудничество).

Исходя из полученных результатов, которые представлены в таблице 3 (Приложение 5), можно сделать следующие выводы: из 25 человек

- у 7 человек (Амид Б., Элина Г., Оля Г., Алена З., Павел К., Анна П., Александр С.), что составляет 28% от общего количества участвующих, главная тактика реагирования в конфликте – «Акула»;
- 6 человек (Юля А., Сергей Г., Алсу И., Артем П., Салим С., Александр Ш.), что составляет 24%, пользуются тактикой «Черепашка»;
- тактикой «Медвежонок» пользуются 7 человек (Андрей Б., Анастасия К., Алексей К., Егор П., Ярослав П., Анастасия З., Артем Э.), что составляет 28%;
- тактика «Лиса» характерна для 2 испытуемых (Никита Г., Екатерина И.), что составляет 8%;
- только 3 человека (Максим Л., Максим Л., Александр З.), что составляет 12%, пользуются тактикой «Сова».

Методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено (Приложение 12) [31].

Цель данной методики – это изучить межличностные взаимоотношения ребят в классе и положение в группе каждого из них. Каждому участнику методики нужно ответить на 4 вопроса, после чего по этим ответ составляется

социоматрица и выявляется какой внутренний климат в коллективе, кто лидер, а кого весь класс отвергает. У каждого человека в коллективе есть социометрический статус (звезда, предпочитаемый, пренебрегаемый, изолированный, отвергаемый). Звезды – люди, получившие наибольшее количество выборов, предпочитаемые – получившие среднее число выборов, пренебрегаемые – получил больше отрицательных, чем положительных выборов, изолированные – если не получил ни одного выбора, отвергаемые – если получил только отрицательные выборы.

Результаты данной методики представлены в таблице 5 (Приложение 13), исходя из этих результатов можно сделать следующий вывод: из 25 участников методики

- 2 человека (Элина Г., Алена З.), что является 8% от общего количества участвующих, по социометрическому статусу – звезды;
- 12 человек (Андрей Б., Никита Г., Анастасия З., Алсу И., Анастасия К., Артем П., Егор П., Ярослав П., Салим С., Александр Ш., Максим Л., Артем Э.), что составляет 48%, по социометрическому статусу – предпочитаемые;
- 7 человек (Юлия А., Сергей Г., Екатерина И., Павел К., Александр С., Анна П.), что составляет 28%, по социометрическому статусу – пренебрегаемые;
- 3 человека (Оля Г., Алексей К., Александр З.), что составляет 12%, по социометрическому статусу – изолированные.
- 1 человек (Максим Л.), что составляет 4%, по социометрическому статусу – отвергаемый.

Сравнивая «Социометрию» с 3 предыдущими методиками можно сделать вывод, что на социометрический статус не влияет не стиль поведения в конфликте, ни уровень конфликтности личности, так же можно сделать вывод, что класс абсолютно не сплочен, наблюдается наличие микрогрупп, из-за чего можно предположить, что межличностные конфликты возникают из-за недопонимания в группе, который вызван отсутствием сплоченности.

Методика «Карта-схема эмоционального состояния классного коллектива» (Приложение 19). Методика предназначена для выявления психологического климата в группе. Каждому испытуемому выдается бланк с 14 парами предложений, нужно выставить баллы от +3 до -3, где +3 показывает, что это свойство характерно для группы всегда, а -3 не проявляется никогда.

Результаты данной методики представлены в таблице 9 (Приложение 20), исходя из этих результатов можно сделать вывод, что в классе наблюдается не благоприятный психологический климат, группа совершенно не сплочённая, одноклассникам не комфортно находится вместе.

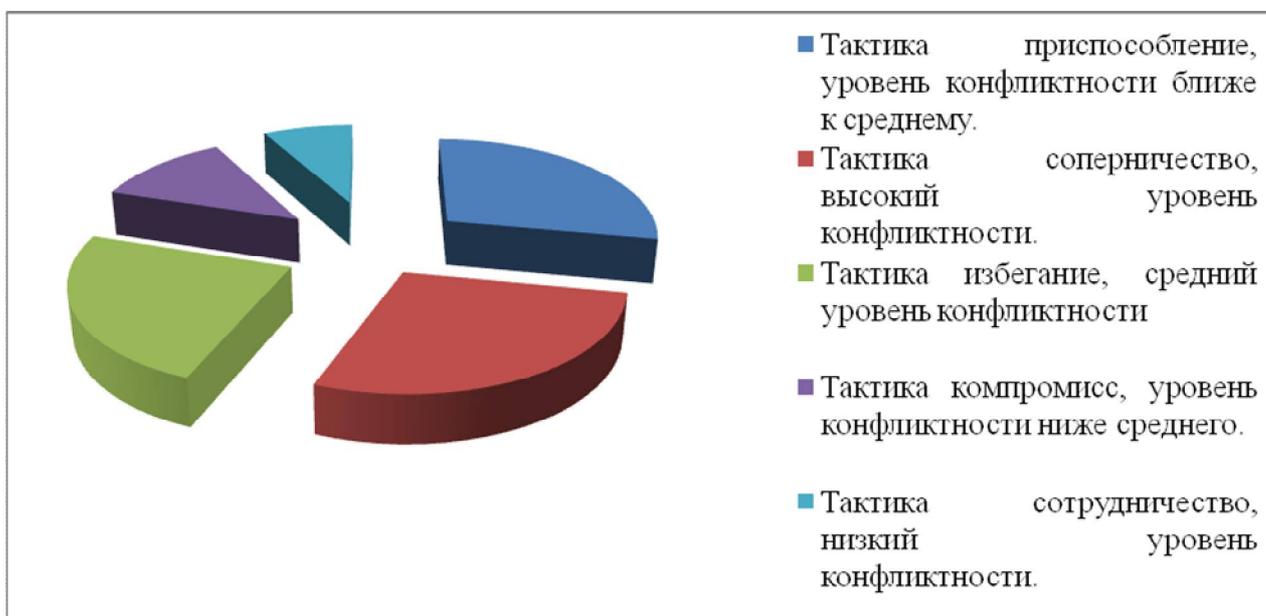
Таким образом, сравнив полученные результаты четырёх проведенных методик с детьми старшего подросткового возраста можно сделать следующий вывод: из 25 участников

- у 2 человек (Максим Л., Максим Л.), что составляет 8%, наблюдается низкий уровень конфликтности и их главная тактика в конфликте это – сотрудничество;
- у 3 участников (Никита Г., Екатерина И., Салим С.), что составляет 12%, уровень конфликтности ниже среднего и тактика поведения в конфликте – компромисс;
- у 7 человек (Андрей Б., Анастасия К., Алексей К., Егор П., Ярослав П., Анастасия З., Артем Э.), что составляет 28%, наблюдается уровень конфликтности личности ближе к среднему и их тактика поведения в конфликте – приспособление;
- у 6 испытуемых (Юлия А., Сергей Г., Алсу И., Александр З., Артем П., Александр Ш.), что составляет 24%, средний уровень конфликтности и главная тактика поведения – избегание;
- у 7 человек (Амид Б., Элина Г., Алена З., Павел К., Анна П., Александр С., Оля Г.), что составляет 28%, наблюдается от ближе к высокой до очень конфликтной личности и их главная стратегия поведения в конфликте – это соперничество.

Все эти выводы для наглядности представлены на рисунке 1.

Рисунок 1

Сравнительные данные методик первичной диагностики



Исходя из анализа деятельности МБОУ СОШ № 82 по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков можно сделать следующие выводы: профилактика межличностных конфликтов не осуществляется, либо осуществляется, но не в полной мере, так как в школе нет специалиста (психолога или социального педагога), который должен этим заниматься. В школе этим занимаются классный руководитель, завуч, заместитель директора по воспитательной работе и директор. Из-за загруженности своих функциональных обязанностей обычно они не профилактируют межличностные конфликты у старших подростков, а пытаются уже разрешить и искоренить их. Что и подтверждают результаты методик.

## **2.2. Комплекс мероприятий по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации**

Анализируя деятельность муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 82 г. Екатеринбурга по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков, мы выявили ряд проблем:

- Отсутствие в школе психолога, социального педагога или другого специалиста, который может заниматься профилактикой чего-либо, из-за чего в школе профилактика межличностных конфликтов ведется на минимальном уровне, чего не достаточно для старших подростков, а иногда профилактика не ведется вообще, а ведется уже работа по устранению и разрешению межличностных конфликтов.
- Наличие низкого уровня конфликтности личности наблюдается всего лишь у 3 испытуемых из 25, что составляет 12%, у остальных 22 учеников, что составляет 78% наблюдается от среднего до высокого уровня конфликтности личности.
- Ведущей стратегией поведения в конфликте является соперничество.
- Наличие недопонимания, деление коллектива на микрогруппы, что говорит об отсутствии сплоченности коллектива, что ведет за собой риск возникновения межличностных конфликтов.

Исходя из вышеперечисленных проблем, мы решили предложить следующий комплекс мероприятий для решения их, который представлен ниже в таблице 6.

**Комплекс мероприятий по профилактике межличностных конфликтов  
у старших подростков в образовательной организации**

№	Название мероприятия	Направленность мероприятия	Форма работы	Метод работы
1	«Дебаты»	Снижение уровня конфликтности личности, амплификация способов реагирования в конфликте, сплочение коллектива	Групповая	Беседа, диспут
2	«Волейбол»	Сплочение коллектива	Групповая	Игра
3	«Конфликт и Я»	Амплификация способов реагирования в конфликте	Групповая	Беседа, диспут
4	«Крокодил»	Снижение уровня конфликтности личности, амплификация способов реагирования в конфликте, сплочение коллектива	Групповая	Игра
5	«Твой стиль в конфликте»	Амплификация способов реагирования в конфликте, сплочение коллектива	Групповая, работа в парах	Игра, моделирование поведения
6	«Коллаж конфликтов»	Снижение уровня конфликтности личности, амплификация способов реагирования в конфликте, сплочение коллектива	Групповая	Беседа, игра, диспут
7	«Веревочный курс»	Сплочение коллектива, снижение уровня конфликтности	Групповая	Игра

Рассмотрим более подробно разработанный комплекс мероприятий по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков.

Цель комплекса мероприятий: снизить уровень межличностных конфликтов у старших подростков через различные формы и методы профилактики.

Задачи комплекса мероприятий:

- 1) Повысить сплоченность коллектива, научить детей взаимодействовать друг с другом.
- 2) Учащиеся должны усвоить все стили поведения в конфликте, и понять где и как лучше применять их.
- 3) Научить детей разрешать конфликтные ситуации, не доводя их до конфликта.

Используемые в комплексе мероприятий формы работы: работа в парах, групповая.

Используемые в комплексе мероприятий методы работы: игра, моделирование поведения, беседа, диспут.

Ресурсы, которые используются в комплексе мероприятий.

Для мероприятия «Дебаты» понадобится: заранее подготовленная тема, которая интересна детям.

Для мероприятия «Волейбол» понадобится: 2 одеяла/пледа, мяч, свисток для судьи, договориться о помещении, в котором игра будет проводиться (понадобиться спортивный зал).

Для мероприятий «Крокодил» понадобится: заранее подготовленные карточки со словами для каждого из блоков и для каждой команды. Желтая и красная карточка, для судьи, которые он будет показывать нарушителям правил.

Для мероприятия «Твой стиль в конфликте» понадобится: заранее подготовленные карточки с заданиями.

Для мероприятия «Коллаж конфликтов» понадобится: ватманы по количеству групп (5), материалы из которых делать коллаж (газеты, журналы, карандаши, фломастеры и т.д.).

Для мероприятия «Веревочный курс» понадобятся заранее подготовленные материалы для каждого из этапов веревочного курса.

Ожидаемый результат комплекса мероприятий: класс стал сплоченным, дети научились слушать и слышать друг друга, количество межличностных

конфликтов уменьшилось или сошло на нет, дети узнали и усвоили полезную информацию про стили поведения в конфликте, научились пользоваться каждым.

Рассмотрим более подробно каждое мероприятие.

Каждый человек должен уметь отстаивать свою точку зрения не переходя в конфликт, мероприятие «Дебаты» (Приложение 7) поможет сформировать эти умения.

Цель мероприятия:

- 1) Познавательная: учащиеся должны усвоить сущность понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация»; познакомиться с навыками, необходимыми в данной ситуации и правилами предупреждения конфликтов.
- 2) Развивающая: развитие грамотной и правильной формулировки своих мыслей и научиться правильно «доносить» их до оппонента.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

Задачи мероприятия:

- 1) Развить у каждого из участников упражнения навыки наблюдения.
- 2) Развить у каждого из участников упражнения навыки активного слушания.
- 3) Научить навыкам правильного формирования речи.

Форма работы: групповая.

Использованный метод работы: беседа, диспут.

Время: 40 мин.

Ресурсы: заранее подготовленная тема, которая будет интересна детям.

Ожидаемый результат: каждый научился правильно строить свою речь, отстаивать свою точку зрения не переходя в ор, крики и ссоры, дети стали больше взаимодействовать друг с другом.

В большинстве случаев в изучаемом нами коллективе межличностные конфликты возникают из-за недопонимания, которое возникает из-за отсутствия сплоченности коллектива.

Сплотить коллектив поможет мероприятие «Волейбол» (Приложение 8).

Цель мероприятия:

- 1) Познавательная: познакомиться с мероприятием «Волейбол», его правилами и особенностями.
- 2) Развивающая: развить навыки работы в команде.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

Задачи мероприятия:

- 1) Развить у каждого из участников упражнения навыки наблюдения.
- 2) Развить у каждого из участников упражнения навыки активного слушания.
- 3) Научить навыкам правильного формирования речи.
- 4) Научить ребят прислушиваться друг к другу.

Форма работы: групповая.

Использованный метод работы: игра.

Время: от 30 до 40 мин.

Ресурсы: 2 одеяла/пледа, мяч, свисток для судьи, договориться о помещении, в котором игра будет проводиться (понадобиться спортивный зал).

Ожидаемый результат: Все поставленные цели и задачи были достигнуты. Класс стал больше взаимодействовать между собой, дети, которые не общались друг с другом, стали пытаться взаимодействовать. Класс стал чуть более сплочен, чем был.

Еще одно мероприятие, которое поможет сплотить коллектив – это командная игра «Крокодил» (Приложение 9) [25].

Цель мероприятия:

- 1) Познавательная: учащиеся должны усвоить, что общаться и выражать свои мысли можно не только с помощью слов, но и с помощью жестов, мимики, языка тела.
- 2) Развивающая: развитие у детей наблюдательности.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

Задачи мероприятия:

- 1) Развить у каждого из участников упражнения навыки наблюдения.

- 2) Развить у каждого из участников упражнения навыки активного слушания.
- 3) Научить навыкам правильного формирования речи.

Форма работы: групповая.

Использованный метод работы: игра.

Время: 40 мин.

Ресурсы: заранее подготовленные карточки со словами для каждого из блоков и для каждой команды. Желтая и красная карточка, для судьи, которые он будет показывать нарушителям правил.

Ожидаемый результат: Дети стали более раскрепощенными в коллективе, стали больше взаимодействовать друг с другом, научились понимать друг друга, прислушиваться, слушать и слышать друг друга. Коллектив стал сплоченнее.

Мероприятие «Твой стиль в конфликте» (Приложение 10) поможет каждому из участников мероприятия «попробовать» на себе разные стили поведения в межличностном конфликте и понять какой стиль, где и как лучше применять.

Цель мероприятия:

- 1) Познавательная: учащиеся должны усвоить сущность понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация»; познакомиться с навыками, необходимыми в данной ситуации и правилами предупреждения конфликтов.
- 2) Развивающая: развитие умений нравственного самопознания, самоанализа и самооценки.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

Задачи мероприятия:

- 1) Развить у каждого из участников упражнения навыки наблюдения.
- 2) Развить у каждого из участников упражнения навыки активного слушания.
- 3) Научить навыкам правильного формирования речи.

Форма работы: групповая, работа в парах.

Использованный метод работы: игра, моделирование поведения.

Время: 40 мин.

Ресурсы: заранее подготовленные карточки с заданиями.

Ожидаемый результат: Каждый из участников примерил на себя разные стили поведения в конфликте, понял где и как лучше и какой стиль применять, а главное с кем. Коллектив стал более сплоченным, дети все больше взаимодействуют друг с другом.

Мероприятие «Коллаж конфликтов» (Приложение 11), это мероприятие поможет каждому участнику узнать + и – каждой из стратегий поведения и выявить для себя наиболее подходящий.

Цель мероприятия:

- 1) Познавательная: актуализировать знания по теме конфликтов и стилей поведения в конфликте.
- 2) Развивающая: научить навыкам правильного формирования речи.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

Задачи мероприятия:

- 1) Научить взаимодействию в группах.
- 2) Узнать + и – 5 стилей поведения в конфликте (компромисс, сотрудничество, избегания, соперничество и приспособление).
- 3) Научить ребят отстаивать свою точку зрения, не переходя в конфликт.

Форма работы: групповая.

Использованный метод работы: игра, беседа, диспут.

Время: 40 мин.

Ресурсы: ватманы по количеству групп (5), материалы из которых делать коллаж (газеты, журналы, карандаши, фломастеры и т.д.).

Ожидаемый результат: все были включены в процесс выполнения коллажа и расписывания + и – каждой стратегии. Во время мероприятия не произошло ни одного конфликта. Каждый участник узнал для себя что-то новое о каждом из стилей поведения в конфликте и выбрал наиболее приемлемый для себя стиль.

Мероприятие «Веревочный курс» (Приложение 17) поможет каждому из участников мероприятия «попробовать» на себе разные стили поведения в межличностном конфликте и понять какой стиль, где и как лучше применять.

Цель мероприятия:

- 1) Познавательная: узнать новые виды взаимодействия в группе.
- 2) Развивающая: развитие умений нравственного самопознания, самоанализа, самооценки и наблюдения.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

Задачи мероприятия:

- 1) Развить у каждого из участников упражнения навыки наблюдения.
- 2) Развить у каждого из участников упражнения навыки активного слушания.
- 3) Научить навыкам правильного формирования речи.

Форма работы: групповая, работа в парах.

Использованный метод работы: игра, моделирование поведения.

Время: 40 мин.

Ресурсы: заранее подготовленные атрибуты для каждого из этапов веревочного курса.

Ожидаемый результат: Все участники получили новый опыт, не нарушали правила, стали слышать друг друга и прислушиваться, коллектив стал более сплоченным.

Чтобы выявить эффективность данного комплекса мероприятий мы провели вторичную диагностику межличностных конфликтов у старших подростков, для этого были использованы те же методики, что и для первичной диагностики, а именно: методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса, тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева, тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой и методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено.

Результаты вторичной диагностики представлены в таблицах

Сравнивая результаты первичной и вторичной диагностики можно сделать следующие выводы:

- методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено показывает нам, что отвергаемых и изолированных детей не стало, количество пренебрегаемых сократилось на 3, количество предпочитаемых увеличилось на 5, а количество звезд на 2;
- методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса и тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой показывают, что количество детей, которые пользовались тактикой поведения в конфликте соперничество уменьшилось с 7 до 3 человек. А количество детей которые пользовались тактикой компромисс и сотрудничество возросло с 3 и 2, до 6 и 7. Так же уменьшилось и количество детей, которые пользовались тактиками избегание и приспособление;
- тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева показывает, что увеличилось количество детей с низким уровнем конфликтности и уменьшилось количество детей с высоким уровнем конфликтной личности. Преобладает ниже среднего и низкая конфликтность личности в классе.

Из выше перечисленного можно сделать вывод, что комплекс мероприятий эффективен, так как результаты диагностики изменились в положительную сторону.

## Заключение

В данной выпускной квалификационной работе были раскрыты теоретические основы профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации. Также была проведена опытно-поисковая работа по профилактике межличностных конфликтов у старших подростков на базе МБОУ СОШ № 82.

Результаты нашего исследования по теме профилактика межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации могут быть отражены в следующих выводах:

Решая первую задачу, мы пришли к выводу, что старший подростковый возраст – это возраст от 14 до 17 лет, он характерен обучению в общеобразовательном учреждении с 9 по 11 классы. Социальная ситуация развития в этом возрасте – это первоначальный выбор жизненного пути. Каждый школьник в 9 классе средней школы и в 11 классе неминуемо попадает в ситуацию выбора: завершить или продолжить образование в одной из его конкретных форм, что ему делать после окончания школы, куда пойти учиться, на кого, кем он хочет стать и т.д. Ведущий вид деятельности этого возраста – учебно-профессиональная деятельность. Центральное новообразование этого возраста – это самоопределение, так же есть и другие важнейшие новообразования: дифференциация способностей, ориентация на будущее, формирование мировоззрения и нравственной устойчивости поведения.

Решая вторую задачу, пришли к выводу, что для классификации конфликтов используются различные основания, одним из наиболее широких и очевидных классификаций конфликтов является разделение их по субъектам конфликтного взаимодействия, выделяют такие, как: внутриличностные; межличностные; между личностью и группой; межгрупповые, межгосударственные [8].

Межличностный конфликт – это трудноразрешимая ситуация, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных

отношений людей в обществе или группе, а также в результате нарушения равновесия между существующими в них структурами. У межличностных конфликтов существуют конструктивные функции, к ним относят: познавательную, инструментальную, функцию развития, инструментальную и перестроечную.

Межличностные конфликты можно классифицировать: по сферам существования, по своему эффекту и функциональным последствиям, по критерию реальности или истинности—ложности [15].

В Линкольном были выделены причинные факторы межличностных конфликтов, которые подразделяются на пять основных типов: информационные, поведенческие, отношений, ценностные и структурные.

В ходе решения третьей задачи, мы пришли к выводу, что профилактика — это совокупность государственных, общественных, социально-медицинских и организационно-воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, вызывающих различного рода социальные отклонения в поведении детей.

В зависимости от стадии развития проблемы, профилактику можно разделить на три типа: первичную, вторичную, третичную.

Основными формами профилактики межличностных конфликтов у старших подростков в образовательной организации являются: индивидуальная форма работы, групповая форма работы, коллективная форма работы, работа в парах и массовая форма работы.

В школьных коллективах используются следующие методы профилактики межличностных конфликтов: словесные, наглядные и практические. К словесным методам относятся: беседа, диспут, самовоспитание. К наглядным методам относятся: метод положительного примера, вовлечение в деятельность, организация деятельности, сотрудничество, просмотр наглядного материала. К практическим методам профилактики относятся: игра, тренинг, моделирование поведения.

В ходе решения четвертой задачи исследования, выяснили, что профилактика межличностных конфликтов в МБОУ СОШ № 82 не осуществляется, либо осуществляется, но не в полной мере, так как в школе нет специалиста (психолога или социального педагога), который должен этим заниматься. В школе этим занимаются классный руководитель, завуч, заместитель директора по воспитательной работе и директор. Из-за загруженности своих функциональных обязанностей обычно они не профилактируют межличностные конфликты у старших подростков, а пытаются уже разрешить и искоренить их. Что и подтверждают результаты методик.

Для первичной диагностики межличностных конфликтов у старших подростков, были использованы следующие методики: методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса, тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева, тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой и методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено.

По результатам проведенных методик с детьми старшего подросткового возраста можно сделать следующие выводы: из 25 участников

- у 2 человек (Левин Максим, Лях максим), что составляет 8%, наблюдается низкий уровень конфликтности и их главная тактика в конфликте это – сотрудничество;
- у 3 участников (Горбунов Никита, Иванова Екатерина, Сулейманлы Салим), что составляет 12%, уровень конфликтности ниже среднего и тактика поведения в конфликте – компромисс;
- у 7 человек (Беляев Андрей, Калмыкова Анастасия, Козлов Алексей, Пономарев Егор, Постников Ярослав, Зуева Анастасия, Экшиян Артем), что составляет 28%, наблюдается уровень конфликтности личности ближе к среднему и их тактика поведения в конфликте – приспособление;

- у 6 испытуемых (Александрова Юлия, Гаврилов Сергей, Ильясова Алсу, Зверев Александр, Пинжалин Артем, Шараев Александр), что составляет 28%, средний уровень конфликтности и главная тактика поведения – избегание;
- у 7 человек (Бабаев Амид, Гатаулина Элина, Зарубина Алена, Кирьянов Павел, Пономарева Анна, Степанцов Александр, Григорьева Оля), что составляет 28%, наблюдается от ближе к высокой до очень конфликтной личности и их главная стратегия поведения в конфликте – это соперничество.

## Список использованной литературы

1. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Аверин В.А. Психология личности. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. 89 с.
3. Аджиева Е.М., Байкова Л.А. 50 сценариев классных часов. М.: Центр «Педагогический поиск», 2003. 260 с.
4. Альманах психологических тестов. М.: «КСП», 1996. 400 с.
5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
6. Андреев В.И. Конфликтология: Искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. М.: Народное образование, 1995. 267 с.
7. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. М.: Гуманит. Изд; центр ВЛАДОС, 2003. С.96.
8. Анцупов А.Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога. 2-е изд. СПб.: 2006. С.158.
9. Белкин А.С. Основы возрастной педагогики. М.: Издательский центр «Академия», 2000. 192 с.
10. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. СПб.: Питер Пресс, 2009. 400 с.
11. Большой словарь русского языка. [Электронный ресурс]. URL: <http://dict.tmm.ru/ushakov> (дата обращения: 15.03. 2016).
12. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание, конфликт: Общество и личность. М.: Книга по Требованию, 2013. 190 с.
13. Ворожейкин И.Н., Кибанова А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология М.: ИНФРА-М, 2009. 240 с.
14. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. 2-е изд. М.: АСТ, Астрель, 2008. 352 с.

15. Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 544 с.
16. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2004. 400 с.
17. Ермолаева М.В. Психология развития. М.: Московский психолого-социальный институт, 2003. 376 с.
18. Ефремова Т.Ф. Толковый словарь русского языка. М.: Дрофа, 2000. 1233 с. Издательский центр «Академия», 2008. 272 с.
19. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 374 с.
20. Кагермазова Л.Ц. Возрастная психология: электронный учебник. URL: lib100.com (дата обращения: 10.11.2015).
21. Кагермазова Л.Ц. Возрастная психология: электронный учебник. URL: lib100.com (дата обращения: 10.11.2015).
22. Казанская В.Г. Подросток. Трудности взросления. Спб., Питер, 2008. 260 с.
23. Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом. М.: Эксмо, 2004. 224с.
24. Кон И.С. Психология старшеклассника. Спб.: Питер , 2000. 260 с.
25. Конфликтология / Под ред. А.С. Кармина / СПб.: Издательство «Лань», 1999. 448 с.
26. Конфликтология. Под ред. проф. В. П. Ратникова. М.: ЮНИТИ –ДАНА, 2009. 511 с.
27. Конфликтология: учеб. Пособие. Сост. Е.В. Буртовая. М.: ЮНИТИ, 2002.504 с.
28. Краткий психологический словарь. Под общ. Ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1985.431 с.
29. Краткий психологический словарь. Ростов-на-Дону.: «ФЕНИКС». 1998. 460 с.
30. Курс ведения переговоров с установкой на сотрудничество / Под ред. Е. Н. Ивановой. Рига—СПб., 1995. 252 с.
31. Левин К. Разрешение конфликтов. СПб: Речь, 2000.130 с.

32. Леонгард К. Акцентуированные личности. Ростов н/Д.: Феникс, 2000. 324 с.
33. Леонов Н. И. Конфликтология. М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2006. 232 с.
34. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. Изд. 2-е, доп. и перераб. Л.: Медицина, 1983. С.10
35. Лукин Ю.Ф. Управление конфликтами. М.: Эксмо, 2002. 348 с.
36. Методика и технологии работы социального педагога: учеб, пособие для
37. Мургулец Л.В. Методы социально-психологической диагностики личности. М.: 2002. 251 с.
38. Обозов Н.Н. Психология конфликта. СПб.: Облик, 2001.51с.
39. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: ИТИ Технологии, 2003. 891 с.
40. Отдел образовательных информационных технологий. Акцентуации характера [сайт]. URL: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.** (дата обращения: 14.03.2016)
41. Панфилова М.А. Игротерапия общения: тесты и игры. Практическое пособие для психологов, педагогов. М.: Гном, 2000. 160 с.
42. Петровская Л.А. Общение. Компетентность. Тренинг. М.: Смысл, 2007. 387 с.
43. Платонова Ю.П. Психология конфликтного поведения. СПб.: Речь, 2009. 544 с.
44. Профилактика и её виды. [Электронный ресурс]. URL: <http://rosoblises.ru> (дата обращения: 24.11.2015).
45. Профилактика и её виды. URL: <http://rosoblises.ru> (дата обращения: 24.11.2015).
46. Психологический словарь / Под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. М.:1983.С. 161.
47. Самоукина Н.В. Игры в школе и дома: психологические упражнения, коррекционные программы. Ярославль: Академия развития, 2004. 345 с.

48. Словарь Л.С. Выготского / под ред. А.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2007. 460 с.
49. Сорокоумова Е.А. Возрастная психология. СПб.: Питер, 2008. 208 с.
50. Социальная педагогика: учебник для бакалавров / под ред. В.И. Загвязинского, О.А. Селивановой. М.: Издательство Юрайт, 2012. 405 с.
51. Степанов С.С. Популярная психологическая энциклопедия. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 672 с.
52. Сулимова Т.С. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов. М.: Изд. Ин-та практ. Психологии, 1996. С. 136
53. Устав школы. [Электронный ресурс]. URL: [http:// школа82.екатеринбург.рф](http://школа82.екатеринбург.рф) (дата обращения: 05.02.2016).
54. Фельдштейн Д.И. Психология взросления. М.: Флинта, 2004. 672 с.
55. Хилько М.Е., Ткачева М.С. Возрастная психология. Конспект лекций. М.: 2010. 194 с.
56. Шакурова М.В. Методика и технология работы социального педагога. М.:
57. Шаш Н.Н. Конфликтология. Шпаргалка. М.: Экзамен, 2009. 48 с.
58. Шевцова И.В. Тренинг личностного роста. СПб.: Речь, 2003. 144 с.
59. Эльконин Д.Б. Психологические игры. М.: Просвещение, 1978 . 215 с.
60. Эльконин Д.Б. Психология развития в детских возрастах. Воронеж.: НПО «МОДЭК», 2001. 416 с.

**Методика «Оценка способов реагирования в конфликте»  
К.Н. Томаса [50]**

**Цель применения теста:** методика определяет типические способы реагирования человека на конфликтные ситуации, выявляет тенденции его взаимоотношений в сложных условиях, позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в коллективе, стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их.

**Инструкция.** По каждому пункту надо выбрать только один, предпочтительный для вас вариант ответа «а» или «б».

**Тестовый материал.**

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, в чем мы оба согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.  
Б) Я пытаюсь уладить его с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.
3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение,  
б) Я стараюсь не задевать чувства другого человека.
5. а) Улаживая конфликтную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у других.  
Б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) Я пытаюсь избежать неприятностей лично 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 более важных целей.
8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б) Я первым делом стараюсь определить суть спора.
9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.  
Б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.  
Б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоит суть спора.  
Б) Я стараюсь успокоить других и главным образом сохранить наши отношения.
12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  
Б) Я даю окружающим возможность в чем-то остаться при своем, если они также идут навстречу.
13. а) Я предлагаю промежуточную позицию.  
Б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) Я сообщаю другим свою точку зрения и спрашиваю об их взглядах.  
Б) Я пытаюсь доказать другим логику и преимущества моих взглядов.
15. а) Я стараюсь успокоить других и сохранить наши отношения.

- Б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16. а) Я стараюсь не задеть чувств окружающих.  
Б) Я обычно пытаюсь убедить окружающих в преимуществах моей позиции.
17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) Если это сделает окружающих счастливыми, я дам им возможность настоять на своем.  
Б) Я дам партнеру возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
19. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоит суть спора.  
Б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, с тем чтобы со временем решить их окончательно.
20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.  
Б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к партнеру.  
Б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая устраивает и меня, и партнера.  
Б) Я отстаиваю свою позицию.
23. а) Как правило, я стараюсь, чтобы все остались довольны.  
Б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.  
Б) Я стараюсь уговорить другого на компромисс.
25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.  
Б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.  
Б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.  
Б) Если я знаю, что это доставит большую радость другому человеку или в данной ситуации ему необходимо выглядеть лидером, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
Б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29. а) Я предлагаю среднюю позицию.  
Б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.
30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.  
Б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

**Обработка результатов.** По каждому из пяти разделов опросника подсчитайте количество ваших ответов, совпадающих с ключом.

**Ключ опросника.**

**Соперничество:**

3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

**Сотрудничество:**

2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

**Компромисс:**

2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а.

**Избегание:**

1а, 5б, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б.

**Приспособление:**

1б, 3б, 4б, 6а, 11б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Полученные количественные оценки по каждому разделу сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемых форм поведения в конфликтной ситуации.

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

**Цель применения теста:** тест позволяет выявить уровень конфликтности личности.

**Инструкция:** тест содержит 14 утверждений, испытуемому нужно выбрать одного из трех вариантов ответов, выражающих степень согласия испытуемого с данным утверждением.

**Тестовый материал.**

1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, т.е. к тому, чтобы подчинить своей воли 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 приводит вас к столкновению и конфликту с людьми?  
 А) излишняя инициатива  
 Б) излишняя критичность  
 В) излишняя прямолинейность.

**Обработка результатов.**

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

**Ключ опросника.**

Определенная сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

- 14 – 17 очень низкий  
 18 – 20 низкий  
 21 – 23 ниже среднего  
 24 – 26 ближе к среднему  
 27 – 29 средний  
 30 – 32 выше среднего  
 33 – 35 ближе к высокому  
 36 – 38 высокий  
 39 – 42 очень высокий.

### Тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой

**Цель применения теста:** определение способа поведения в конфликте.

**Инструкция:** внимательно прочтите предлагаемые пословицы. По 5-ти балльной шкале определите свое личное отношение к каждой пословице и ее использование в своем обычном поведении:

- 5 баллов – типично для поведения;
- 4 балла – часто;
- 3 балла – иногда;
- 2 балла – редко;
- 1 балл – совсем нетипично;
- 0 баллов – не понял смысл пословицы.

**Тестовый материал:**

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Если вы можете заставить другого думать так, как вы хотите, заставьте его делать так, как вы думаете.
3. Мягко стелет, да жестко спать.
4. Рука руку моет.
5. Один ум хорошо, а два – лучше.
6. Из двух спорщиков умнее тот, кто первым замолчит.
7. Кто сильнее, тот и прав.
8. Не подмажешь – не поедешь.
9. С паршивой овцы – хоть шерсти клок.
10. Правда – то, что мудрый знает, а не то, о чем все болтают.
11. Кто ударит и убежит, тот может драться и на следующий день.
12. Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.
13. Убивай врагов своей добротой.
14. Честная сделка не вызывает ссоры.
15. Не у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.
16. Держись подальше от людей, которые не согласны с тобой.
17. Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.
18. Доброе слово не требует затрат, а ценится дорого.
19. Ты мне – я тебе.
20. Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, сможет извлечь пользу из истин, которыми обладают другие.
21. Кто спорит – гроша не стоит.
22. Кто не отступает – тот обращает в бегство.
23. Ласковый теленок двух маток сосет, а упрямый – не одной.
24. Кто дарит, друзей наживает.
25. Выноси заботы на свет и держи с другими совет.
26. Лучший способ решать конфликты – избегать их.
27. Семь раз отмерь, один раз отрежь.
28. Кротость торжествует над гневом.
29. Лучше синица в руках, чем журавль в облаках.
30. Чистосердечие, честность и доверие сдвигают горы.

31. На свете нет ничего, что заслуживало бы спора.
32. В этом мире есть две породы людей: победители и побежденные.
33. Если в тебя швырнули камень – брось в ответ кусок ваты.
34. Взаимные уступки прекрасно решают дела.
35. Копай и копай, без усталости: докопаешься до истины.

**Обработка результатов.** По каждому из пяти разделов опросника подсчитайте количество ваших ответов, совпадающих с ключом.

**Ключ опросника.**

Тип I – пословицы: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31.

Тип II – пословицы: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32.

Тип III – пословицы: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33.

Тип IV – пословицы: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34.

Тип V – пословицы: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35.

**Интерпретация.**

Тип I "Черепашка" - уход под панцирь, отказ от достижения целей и от участия во взаимоотношениях с другими участниками, один из вариантов самодостаточности (избегание).

Тип II "Акула" - силовая стратегия цели, конфликт решается выигрышем только для себя (доминирование).

Тип III "Медвежонок" - сглаживание углов: такие люди любят, чтобы их понимали и ценили, ради чего жертвуют успехом (уступчивость).

Тип IV "Лиса" - стратегия хитроумного компромисса, при хороших взаимоотношениях добивается осуществления своих целей (компромисс).

Тип V "Сова" - мудрая птица, ценит и цели, и взаимоотношения, открыто определяет позиции и пути выхода в совместной работе по достижению целей, стремится найти решения, удовлетворяющие всех участников (сотрудничество)".



Таблица 1

Методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса (первичная диагностика)

№	ФИО Подростка	Номер вопроса и ответ на него																														Стиль поведе ния	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	Юлия А.	а	б	а	а	б	а	а	б	а	а	а	а	б	а	б	а	б	б	б	а	а	б	б	а	б	а	а	б	б	а	2	
2	Амид Б.	а	б	а	а	б	б	б	а	б	а	а	б	б	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	а	б	а	1	
3	Андрей Б.	б	б	б	б	а	а	б	а	б	б	б	а	а	б	а	а	б	а	а	б	б	а	б	а	б	б	а	а	б	а	3	
4	Сергей Г.	а	а	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	б	а	а	б	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	а	б	а	б	2	
5	Элина Г.	а	б	б	а	б	а	б	а	а	а	б	б	а	б	а	б	б	а	б	б	б	а	а	б	б	а	а	б	а	а	1	
6	Никита Г.	б	б	а	б	а	б	б	а	б	а	б	а	б	б	а	а	б	б	а	а	б	б	а	б	б	а	а	б	б	а	4	
7	Оля Г.	а	а	б	б	а	б	а	б	б	а	б	б	а	б	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	б	1	
8	Алена З.	а	б	а	б	б	а	б	а	б	а	а	б	а	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	а	а	1	
9	Екатерина И.	б	б	а	а	б	а	б	б	а	б	а	а	а	а	б	б	а	б	а	а	а	б	б	а	б	а	а	а	б	б	4	
10	Алсу И.	б	б	б	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	а	б	а	б	а	а	б	а	б	2	
11	Анастасия К.	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	б	б	а	а	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	3	
12	Павел К.	б	а	а	а	б	б	а	а	б	а	а	а	б	б	а	а	б	б	б	а	а	а	б	а	б	а	а	б	б	а	1	
13	Алексей К.	б	а	б	б	а	а	б	б	а	а	б	а	а	а	а	б	а	б	б	а	а	а	а	б	б	б	а	а	а	а	3	
14	Максим Л.	б	а	а	а	а	б	б	б	а	а	а	б	б	а	а	а	б	а	а	а	а	б	б	а	а	а	б	б	б	а	б	5
15	Максим Л.	а	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	а	5	
16	Артем П.	б	а	б	а	б	а	б	а	а	а	б	б	б	а	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	б	а	а	а	2	
17	Аня П.	б	б	б	а	а	б	а	б	а	б	а	а	б	а	а	б	а	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	1	
18	Егор П.	б	б	а	а	б	б	а	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	3	
19	Ярослав П.	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	а	б	3	
20	Александр С.	а	б	а	б	а	а	б	а	а	б	а	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	а	а	б	а	б	а	1	
21	Салим С.	а	а	б	а	б	б	а	б	а	а	б	б	а	а	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	б	а	б	а	б	а	4	



Таблица 3

Тест «Понимание пословиц» Э. Фромма, адаптированный Е. С. Романовой

№	Пословицы	Варианты ответов											
		Ответ «0»		Ответ «1»		Ответ «2»		Ответ «3»		Ответ «4»		Ответ «5»	
		Кол-во шк.	%	Кол-во шк.	%	Кол-во шк.	%	Кол-во шк.	%	Кол-во шк.	%	Кол-во шк.	%
1	Худой мир лучше доброй ссоры.	0	0%	6	24%	4	16%	6	24%	6	24%	3	12%
2	Если вы можете заставить другого думать так, как вы хотите, заставьте его делать так, как вы думаете.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	9	36%
3	Мягко стелет, да жестко спат.	2	8%	4	16%	6	24%	7	28%	7	28%	2	8%
4	Рука руку моет.	9	36%	4	16%	6	24%	4	16%	2	8%	0	0%
5	Один ум хорошо, а два – лучше.	0	0%	1	4%	3	12%	6	24%	7	28%	10	40%
6	Из двух спорщиков умнее тот, кто первым замолчит.	0	0%	9	36%	4	16%	3	12%	5	20%	4	16%
7	Кто сильнее, тот и прав.	0	0%	1	4%	4	16%	4	16%	6	24%	7	28%
8	Не подмажешь – не поедешь.	0	0%	9	36%	8	32%	3	12%	2	8%	3	12%
9	С паршивой овцы – хоть шерсти клок.	0	0%	9	36%	8	32%	3	12%	2	8%	3	12%
10	Правда – то, что мудрый знает, а не то, о чем все болтают.	2	8%	4	16%	6	24%	7	28%	7	28%	2	8%
11	Кто ударит и убежит, тот может драться и на следующий день.	3	12%	2	8%	4	16%	3	12%	7	28%	8	32%
12	Слово «победа» четко написано только на спинах врагов.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	8	32%
13	Убивай врагов своей добротой.	0	0%	1	4%	3	12%	6	24%	7	28%	10	40%
14	Честная сделка не вызывает ссоры.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	9	36%

15	Не у кого нет полного ответа, но у каждого есть что добавить.	0	0%	1	4%	4	16%	4	16%	6	24%	7	28%
16	Держись подальше от людей, которые не согласны с тобой.	0	0%	9	36%	8	32%	3	12%	2	8%	3	12%
17	Сражение выигрывает тот, кто верит в победу.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	8	32%
18	Доброе слово не требует затрат, а ценится дорого.	0	0%	9	36%	3	12%	6	24%	6	24%	1	4%
19	Ты мне – я тебе.	0	0%	6	24%	4	16%	6	24%	6	24%	3	12%
20	Только тот, кто откажется от своей монополии на истину, сможет извлечь пользу из истин, которыми обладают другие.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	9	36%
21	Кто спорит – гроша не стоит.	0	0%	9	36%	4	16%	3	12%	5	20%	4	16%
22	Кто не отступает – тот обращает в бегство.	0	0%	1	4%	4	16%	4	16%	6	24%	7	28%
23	Ласковый теленок двух маток сосет, а упрямый – не одной.	2	8%	4	16%	6	24%	7	28%	7	28%	2	8%
24	Кто дарит, друзей наживает.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	8	32%
25	Выноси заботы на свет и держи с другими совет.	7	28%	6	24%	7	28%	4	16%	2	8%	2	8%
26	Лучший способ решать конфликты – избегать их.	0	0%	9	36%	8	32%	3	12%	2	8%	3	12%
27	Семь раз отмерь, один раз отрежь	0	0%	6	24%	4	16%	6	24%	6	24%	3	12%
28	Кротость торжествует над гневом.	1	4%	4	16%	4	16%	4	16%	4	16%	4	16%
29	Лучше синица в руках, чем журавль в облаках.	2	8%	4	16%	6	24%	5	20%	8	32%	0	0%
30	Чистосердечие, честность и доверие сдвигают горы.	2	8%	4	16%	6	24%	7	28%	7	28%	2	8%
31	На свете нет ничего, что заслуживало бы спора.	0	0%	6	24%	6	24%	4	16%	2	8%	7	28%
32	В этом мире есть две породы людей: победители и побежденные.	0	0%	2	8%	3	12%	6	24%	6	24%	8	32%

33	Если в тебя швырнули камень – брось в ответ кусок ваты.	0	0%	9	36%	3	12%	6	24%	6	24%	1	4%
34	Взаимные уступки прекрасно решают дела.	0	0%	9	36%	8	32%	3	12%	2	8%	3	12%
35	Копай и копай, без усталости: докопаешь до истины.	2	8%	4	16%	5	28%	6	28%	8	32%	0	0%

## Мероприятие «Конфликт и Я»[23], [24].

### Цели:

- 1) познакомить с понятием «конфликт»;
- 2) определить особенности поведения в конфликтной ситуации;
- 3) обучить способам выхода из конфликтной ситуации;
- 4) снизить уровень конфликтности подростков.

### Материалы:

- мягкая игрушка в качестве микрофона, плакат с правилами, соблюдение которых помогает выйти из конфликтной ситуации без ссоры.

### Ход занятия.

#### 1. Ритуал приветствия.

Дети сидят по кругу.

— Начнем сегодняшний день так: встанем (психолог встает, побуждая к тому же всех участников группы) и поздороваемся. Здраваться будем за руку с каждым, никого не пропуская. Не страшно, если с кем-то вы поздороваетесь два раза. Главное – никого не пропустить.

#### 2. Повторение правил группы.

— Ребята, давайте повторим с вами правила нашей группы.

Психолог предлагает ребятам по очереди зачитать правила, написанные на плакате.

#### 3. Работа по теме.

1) Беседа о конфликте.

Ведущий задает вопрос всем участникам: «Почему люди ссорятся?»

Всем предлагается подумать 3 минуты. Затем все варианты ответов записываются на доске.

- Не владеют своими эмоциями.
- Не принимают чужого мнения.
- Не считаются с правами других.
- Пытаются во всем доминировать.
- Не умеют слушать других.
- Хотят умышленно обидеть друг друга.

Очень важно владеть собой при общении с другими людьми. Однако это бывает очень трудно. Сейчас мы выполним с вами несколько упражнений, а потом обсудим то, что вы чувствовали во время их выполнения. Выполнять упражнения будем в парах.

2) Упражнение «Разожми кулак».

Один сжимает руку в кулак, другой старается разжать его (нельзя причинять боль). Затем партнеры меняются ролями. Обсуждаются несиловые методы, которые применялись: уговоры, просьба, хитрость.

3) Упражнение «Толкалки без слов».

Участники свободно двигаются по комнате, касаются друг друга, толкаются, постукивают, щиплются, дерутся, но никто не разговаривает. Затем делятся своими впечатлениями.

4) Упражнение «Да и нет».

Все участники разбиваются на пары. Каждый выбирает себе позицию «да» или «нет». Вслух произносить можно только это. Необходимо убедить партнера поменять позицию на противоположную.

5) После игр проводится обмен мнениями:

- Какие испытывали эмоции?
- Было ли ощущение напряжения и раздражения?
- Как тебе удобнее спорить — произнося слово «да» или произнося слово «нет»?
- Ощущали ли вы предконфликтную ситуацию?
- Что помогло избежать конфликта?

#### **4. Обучение выходу из конфликта.**

Прежде чем перейти к обучению участников способам выхода из конфликтных ситуаций, желательно предоставить им возможность поделиться собственным опытом и рассказать, как они выходят из конфликтов.

На примерах из личного опыта проводится обсуждение возможных способов решения конфликтных ситуаций. Выводы записываются на доске.

Возле доски вешается плакат с правилами поведения во время конфликтной ситуации: «Поведение, которое помогает выйти из конфликтной ситуации без ссоры:

- 1) Выслушать спокойно все претензии партнера.
- 2) На агрессивность партнера реагировать сдерживанием своих эмоций и постараться переключить разговор на другую тему. Можно сказать что-то доброе, неожиданное, веселое.
- 3) Попытаться убедить партнера говорить конкретней (только факты) и без отрицательных эмоций.
- 4) Всегда держать уверенную и равную позицию, но не переходить на критику.
- 5) Извиниться, если в чем-то действительно не прав».

Все варианты обсуждаются и записываются участниками в тетрадь.

Правила на плакате зачитываются вслух и обсуждаются между участниками.

#### **5. Анализ занятия.**

- Можно ли постоянно контролировать свое состояние?
- Как вы думаете, сможете вы достойно выходить из конфликтных ситуаций?
- Что для вас было самым трудным на занятии?

Подумайте над высказыванием и постарайтесь его объяснить:

«Люди становятся одиноки, если вместо мостов они строят стены».

#### **6. Ритуал прощания.**

Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг к другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания».

### Мероприятие «Дебаты»

#### **Задачи:**

- 1) Обучение внешнему выражению чувств, связанных с общением.
- 2) Обучение согласованности внешне выражаемых и внутренне переживаемых чувств.
- 3) Закрепление новых стереотипов поведения с помощью обратной связи.
- 4) Обучение четко формулировать свои мысли, и уметь её правильно преподнести окружающим.
- 5) Актуализировать знания об аргументации.

**Время:** от 30 до 40 мин.

**Ресурсы:** заранее выбранная тема и секундомер.

**В дебатах принимают участие** 7–10 человек. Выбор участников и ведущего осуществляется по желанию. Дебаты проходят в течение 15–20 минут. Оставшееся время отводится на анализ дебатов.

В игре принимают участие две команды по 7–10 человек. Предварительно обе команды знакомятся с правилами игры, договариваются о теме дебатов (она должна быть актуальной и интересной подросткам). Сообща команды выбирают или разрабатывают тезис, который будет лежать в основе спора. Смысл спора заключается в маленькой частице отрицания «не», которая и провоцирует команды на поиск аргументов и контраргументов. При этом команды готовят материалы для обеих позиций, так как вопрос об игровой роли решается только в день встречи путем жеребьевки.

Во время встречи одна из команд представляет систему доказательств (кейс) в защиту выдвинутого тезиса и пытается убедить участников и Совет справедливых в правильности своей позиции – это команда «Утверждение» («У»). Вторая команда критикует позицию оппонентов и стремится обосновать аргументами свою позицию – антитезис. Соответственно, эта команда – «Отрицание» («О»). Окончательное решение принимает Совет справедливых, в который помимо организаторов акции входят приглашенные специалисты по теме дебатов, а также по одному представителю от играющих команд.

Игровые роли: в каждой команде выбирается по три спикера и по одному представителю направляется в состав Совета справедливых. Обязательно нужен протоколист, который бы на доске или листе ватмана фиксировал основные тезисы спикеров. Ведет игру один или двое ведущих, их подготовка имеет большое значение. Спикеры выступают по очереди, каждый из них ведет только свою часть спора, командам выделяется время для вопросов в определенное время. Судейство в дебатах имеет важное значение, поэтому критерии оценок должны быть очень четкими.

### Мероприятие «Волейбол»

**Главная цель:** сплотить коллектив, научить детей взаимодействовать друг с другом в коллективе.

**Участники:** класс делится на две равные команды.

**Время:** мероприятие проводится от 30 до 40 мин.

**Основные правила и ход мероприятия:** класс делится на две команды (в каждой команде дети, которые конфликтуют между собой или не общаются) у каждой команды есть одеяло/плед/ткань (что-то из этого) каждый должен обеими руками держать эту ткань. Задание: каждой команде перебросить другой мяч 10/15/20 раз, и не уронить ни разу. Т.Е. сделали 10, усложняем до 15 потом до 20. Если мяч упал на землю счет начинается сначала.

## Игра «Крокодил»[25]

### **Участники.**

В игре принимают участие команды в количестве 4 человек.

### **Условия игры:**

#### **Основные правила**

1. Игроки команды имеют право отгадывать только слова, предназначенные для показа именно этой команде (свои слова).

2. Игрок показывает слова своей команде до тех пор, пока команда не сказала отгадываемое слово вслух или судья не остановил игру.

3. Если в отведённое для показа время никто так и не отгадал слова, игра останавливается по звуковому сигналу. Если слово отгадывается во время самого звукового сигнала, ответ засчитывается.

4. Показывающий игрок слушает только игроков своей команды и судейскую бригаду.

### **Нарушения и судейство**

#### **Нарушениями считаются следующие действия:**

##### **Показывающий:**

- произносит звуки (кроме сугубо эмоциональных, не относящихся к слову);
- умышленно показывает буквы слова губами;
- умышленно изображает буквы слова (в том числе — использование «языка немых»).

##### **Любой член команды:**

- отгадывает вслух слова не своей команды;
- оспаривает решение судьи во время игры;
- ведёт себя некорректно (враждебно) по отношению к другим командам, судьям и зрителям.

#### **Грубыми нарушениями считаются следующие действия:**

##### **Любой член команды:**

- наносит оскорбления любому участнику игры или судьям;
- громко использует нецензурные слова и выражения.

### **Штрафные санкции:**

#### **Жёлтая карточка.**

Предъявляется нарушителю правил игры в случае систематических мелких нарушений или явного (умышленного) нарушения.

#### **Красная карточка.**

Предъявляется игроку в случае грубого нарушения правил или получения 3-х жёлтых карточек в одной игре. При получении красной карточки игрок автоматически удаляется из игры, а его команда штрафует на 100 баллов.

### **Раунды:**

1. Разминка.

Задания: Простые слова.

Время показа: 30 секунд.

Стоимость отгаданного слова: 5 баллов.

Задача команды — отгадать как можно больше слов за установленное время.

Показывает каждый член команды по одному разу.

## 2. Тематический раунд.

Задания: Задания разбиты на 5 темы, по пять слов в каждой.

Слова в темах имеют разную стоимость, в зависимости от степени сложности.

Время: 120 секунд суммарного времени на команду.

Стоимость отгаданного слова: 10, 15, 20, 25 и 30 баллов.

Показы: Команды показывают по очереди до тех пор, пока не исчерпают всё отведённое на раунд время (120 сек.)

## 3. Сложный раунд.

Задания: тема определяется в игре.

Показы в этом раунде правила показа усложняются различными способами, которые меняются от игры к игре:

### Варианты усложнений:

- игрок совершает показ в маске;
- игрок совершает показ в наушниках (синхронно изображает текст песни);
- два связанных игрока (сиамские близнецы) показывают задание для двух оставшихся игроков команды;
- игрок совершает показ с завязанными глазами (вслепую)

Время: 40 секунд.

Стоимость отгаданного задания: 40 баллов.

Показы: по 2 от каждой команды (2 круга).

## 4. Видео раунд

Задания: Любимые книги.

Показы: Одновременно для команд на экране демонстрируются видеоподсказки (показы). Чтобы озвучить версию ответа, команде необходимо остановить видеопоказ раньше команды-соперника и озвучить версию. Если версия оказывается верной, команда зарабатывает стоимость задания. Если команда промахивается, соперники продолжают просмотр видеопоказа с возможностью высказать свою версию по окончании видеопоказа.

Время каждого видеопоказа: 30 секунд.

Стоимость отгаданного задания: 50.

## 5. Вышибалы

Задания: Известные личности или Герои любимых книг.

Показы: команды получают одно и то же задание и начинают показ синхронно. Если команда отгадывает задание раньше другой команды, показывающий игрок команды соперника выбывает из игры. Если оба показывающих не уложились в установленное время, они выбывают из игры. Побеждает команда, сохранившая в игре хотя бы 2-х человек.

Время: 60 секунд.

Стоимость отгаданного слова: 75 баллов

### Мероприятие «Твой стиль в конфликте»

#### Цели игры:

- сформировать понятие о видах поведения в конфликте;
- показать основные психологические факторы, определяющие конфликт;
- учиться выбирать адекватные стили поведения в конфликте в конативной (поведенческой) системе межличностного взаимодействия.

Ведущий делит всех участников на пять групп, в каждой выбирается ее представитель, которому ведущий дает одну из пяти карточек с названием определенного стиля поведения в конфликте с соответствующим девизом:

- Стиль «Конкуренция»: «Чтобы я победил, ты должен проиграть».
- Стиль «Приспособление»: «Чтобы ты выиграл, я должен проиграть».
- Стиль «Компромисс»: «Чтобы каждый из нас что-то выиграл, каждый из нас должен что-то проиграть».
- Стиль «Сотрудничество»: «Чтобы выиграл я, ты тоже должен выиграть».
- Стиль «Избегание»: «Мне все равно, выиграешь ты или проиграешь, но я знаю, что в этом участия не принимаю».

Каждая группа обсуждает и готовит сценку, в которой демонстрируется предложенный ей вид поведения в конфликте.

**Обсуждение:** проводится в форме ответов на вопросы:

- Как данный вид поведения в конфликте повлиял на эмоциональное состояние, на чувства его участников?
- Могли ли другие виды поведения в этой ситуации быть более полезными для участников?
- Что заставляет людей выбирать тот или иной стиль поведения в конфликте?
- Какой стиль самый конструктивный для взаимоотношений людей?

### Мероприятие «Коллаж конфликтов»

Мероприятие «Коллаж конфликтов», это мероприятие поможет каждому участнику узнать + и – каждой из стратегий поведения и выявить для себя наиболее подходящий.

**Цель мероприятия:**

- 1) Познавательная: актуализировать знания по теме конфликтов и стилей поведения в конфликте.
- 2) Развивающая: научить навыкам правильного формирования речи.
- 3) Воспитательная: повысить сплочённость класса.

**Задачи мероприятия:**

- 1) Научить взаимодействию в группах.
- 2) Узнать + и – 5 стилей поведения в конфликте (компромисс, сотрудничество, избегания, соперничество и приспособление).
- 3) Научить ребят отстаивать свою точку зрения, не переходя в конфликт.

**Форма работы:** групповая.

**Время:** 40 мин.

**Ресурсы:** ватманы по количеству групп (5), материалы из которых делать коллаж (газеты, журналы, карандаши, фломастеры и т.д.).

**Ход занятия:** класс делится на 5 команд. Каждой из команд достаётся, путем жеребьевки 1 из 5 стратегий поведения в конфликте (компромисс, сотрудничество, избегания, соперничество и приспособление). Командам нужно сделать коллаж, представить его и найти, как они думают, все + и – стратегии, которая им попалась.

**Обсуждение:** каждый ученик высказывается понравилась ли ему мероприятие, что он понял, каким стилем теперь он будет пользоваться.

**Методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено [31]**

Метод **социометрии** (от лат. «общество» и греч. «измеряю») применяется для диагностики межличностных взаимоотношений в малых контактных группах, существующих не менее шести месяцев.

**Позволяет выявить:**

1. Особенности систем неформальных отношений в группе;
2. Степень психологической совместимости конкретных людей;
3. Внутри групповые статусы участников процедуры;
4. Качество психологической атмосферы группы в целом.

**Социометрическая процедура.**

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

Членам группы предлагается ответить на вопросы, которые дают возможность обнаружить их симпатии и антипатии один до одного, к лидерам, членов группы, которых группа не принимает. Исследователь зачитывает два вопроса: а) и б) и дает подопытным такую инструкцию: «Напишите на бумажках под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй». Потом исследователь зачитывает вопрос о личных отношениях и так же проводит инструктаж.

С целью подтверждения достоверности ответов исследование может проводиться в группе несколько раз. Для повторного исследования берутся другие вопросы.

На основании полученных результатов составляется матрица. Матрица состоит: по вертикали – из списка фамилий учащихся (студентов), расположенных в алфавитном порядке и сгруппированных по половому признаку; по горизонтали – из номера, под которым испытуемые обозначены в списке.

Напротив фамилии каждого испытуемого заносятся данные о сделанных им выборах.

**Классификация испытуемых по итогам социометрического эксперимента**

Статусная группа	Количество полученных выборов
«Звезды»	В два раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым
«Предпочитаемые»	В полтора раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым
«Принимаемые»	

«Непринимаемые»	В полтора раза меньше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым
«Отвергнутые»	Равно нулю или в два раза меньше, чем число полученных выборов одним испытуемым

Можно вычислить социометрический статус каждого подростка, который определяется по формуле:

$$C = M / (n - 1),$$

где С – социометрический статус подростка; М – общее число полученных испытуемым положительных выборов (если учитывать отрицательные выборы, то их сумма вычитается от суммы положительных); n – число испытуемых.



19	Ярослав П.	1				3						2			х											
20	Александр С.					1			х						2				3							1
21	Салим С.								3																	
22	Александр З.					1			2						х											3
23	Анастасия З.								2				3					х		1						
24	Александр Ш.					1																				
25	Артем Э.					3			1							2			х							
Количество выборов	+	3	3	3	3	10	2	0	7	3	3	4	3	0	0	3	3	2	2	4	1	2	0	3	3	5
	-	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	6	1	1	2	1	2	1	2	0	0	1	2

Таблица 4

Тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева (первичная диагностика)

№	Имя ребенка	Номер вопроса														Всего баллов
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Юлия А.	б	б	в	б	б	в	в	в	в	б	а	а	б	б	27
2	Амид Б.	в	а	б	б	а	б	а	б	б	а	в	а	в	в	37
3	Андрей Б.	б	в	а	в	в	в	в	в	в	б	б	в	б	а	24
4	Сергей Г.	б	а	в	б	б	б	б	б	в	в	в	а	б	в	29
5	Элина Г.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	41
6	Никита Г.	б	в	а	в	в	в	в	в	в	б	б	в	б	а	22
7	Оля Г.	в	б	в	б	б	б	б	б	в	в	в	а	в	в	29
8	Алена З.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	41
9	Екатерина И.	а	в	а	в	в	в	в	в	в	б	б	в	б	а	21
10	Алсу И.	б	б	в	б	б	б	б	б	б	в	а	а	а	б	28
11	Анастасия К.	б	в	а	в	в	в	в	в	б	б	а	в	а	б	25
12	Павел К.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	38
13	Алексей К.	б	б	в	б	б	в	б	в	б	б	а	б	а	в	26
14	Максим Л.	а	в	а	а	в	в	в	в	в	б	а	в	б	а	16
15	Максим Л.	а	в	а	а	в	в	б	в	в	б	б	в	в	а	14
16	Артем П.	б	б	в	б	б	а	б	б	б	в	а	а	а	б	27
17	Аня П.	в	а	б	б	б	б	б	б	б	а	в	а	в	в	34
18	Егор П.	б	б	в	б	б	а	б	б	б	в	а	б	а	б	24
19	Ярослав П.	б	б	в	в	в	в	б	б	б	в	а	а	а	в	26
20	Александр С.	в	а	б	б	б	б	б	б	б	в	в	а	в	в	34

21	Салим С.	а	в	а	б	в	в	в	в	в	б	а	в	а	б	23
22	Александ З.	в	б	в	б	б	б	б	б	б	в	в	а	в	в	29
23	Анастасия З.	б	в	а	в	в	в	в	б	б	в	а	а	а	б	25
24	Александ Ш.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	38
25	Артем Э.	а	в	а	в	в	в	в	б	б	в	а	в	а	б	24

Таблица 6

Методика «Оценка способов реагирования в конфликте» К. Н. Томаса (вторичная диагностика)

№	ФИО Подростка	Номер вопроса и ответ на него																														Стиль поведе ния
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	Юлия А.	а	б	а	а	б	а	а	б	а	а	а	а	б	а	б	а	б	б	б	а	а	б	б	а	б	а	а	б	б	а	2
2	Амид Б.	а	б	а	а	б	б	б	а	б	а	а	б	б	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	а	б	а	1
3	Андрей Б.	б	б	б	б	а	а	б	а	б	б	б	а	а	б	а	а	б	а	а	б	б	а	б	а	б	б	а	а	б	а	3
4	Сергей Г.	а	а	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	б	а	а	б	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	а	б	а	б	2
5	Элина Г.	а	б	б	а	б	а	б	а	а	а	б	б	а	б	а	б	б	а	б	б	б	а	а	б	б	а	а	б	а	а	1
6	Никита Г.	б	б	а	б	а	б	б	а	б	а	б	а	б	б	а	а	б	б	а	а	б	б	а	б	б	а	а	б	б	а	4
7	Оля Г.	а	а	б	б	а	б	а	б	б	а	б	б	а	б	б	а	а	б	а	б	а	б	а	б	а	а	б	б	а	б	1
8	Алена З.	а	б	а	б	б	а	б	а	б	а	а	б	а	а	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	а	5
9	Екатерина И.	б	б	а	а	б	а	б	б	а	б	а	а	а	а	б	б	а	б	а	а	б	б	а	б	а	б	а	а	б	б	4
10	Алсу И.	б	б	б	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	б	а	б	а	б	а	а	а	а	б	а	б	а	а	б	а	б	2



Приспособление – 3  
Компромисс – 4  
Сотрудничество – 5

Таблица 7

Тест «Уровень конфликтности личности» В. И. Андреева (вторичная диагностика)

№	Имя ребенка	Номер вопроса														Всего баллов
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Юлия А.	б	б	в	б	б	в	в	в	в	б	а	а	б	б	27
2	Амид Б.	в	а	б	б	а	б	а	б	б	а	в	а	в	в	27
3	Андрей Б.	б	в	а	в	в	в	в	в	в	б	б	в	б	а	24
4	Сергей Г.	б	а	в	б	б	б	б	б	в	в	в	а	б	в	24
5	Элина Г.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	26
6	Никита Г.	б	в	а	в	в	в	в	в	в	б	б	в	б	а	22
7	Оля Г.	в	б	в	б	б	б	б	б	в	в	в	а	в	в	29
8	Алена З.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	17
9	Екатерина И.	а	в	а	в	в	в	в	в	в	б	б	в	б	а	21
10	Алсу И.	б	б	в	б	б	б	б	б	б	в	а	а	а	б	28
11	Анастасия К.	б	в	а	в	в	в	в	в	б	б	а	в	а	б	25
12	Павел К.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	20
13	Алексей К.	б	б	в	б	б	в	б	в	б	б	а	б	а	в	26
14	Максим Л.	а	в	а	а	в	в	в	в	в	б	а	в	б	а	16
15	Максим Л.	а	в	а	а	в	в	б	в	в	б	б	в	в	а	14
16	Артем П.	б	б	в	б	б	а	б	б	б	в	а	а	а	б	27
17	Аня П.	в	а	б	б	б	б	б	б	б	а	в	а	в	в	19
18	Егор П.	б	б	в	б	б	а	б	б	б	в	а	б	а	б	24
19	Ярослав П.	б	б	в	в	в	в	б	б	б	в	а	а	а	в	26
20	Александр С.	в	а	б	б	б	б	б	б	б	в	в	а	в	в	21
21	Салим С.	а	в	а	б	в	в	в	в	в	б	а	в	а	б	23

22	Александр З.	в	б	в	б	б	б	б	б	б	в	в	а	в	в	24
23	Анастасия З.	б	в	а	в	в	в	в	б	б	в	а	а	а	б	25
24	Александр Ш.	в	а	б	а	а	б	а	а	а	а	в	а	в	в	23
25	Артем Э.	а	в	а	в	в	в	в	б	б	в	а	в	а	б	20

## Мероприятие «Веревочный курс»

**Веревочный курс** (верёвка) - это серия специально подготовленных занятий, психофизических упражнений для малых групп, а также индивидуальные занятия.

В процессе выполнения курса создается атмосфера творческого поиска, прорабатываются возможности принятия нестандартных решений, повышается взаимопомощь и поддержка в коллективе. На примере увлекательных, но довольно сложных упражнений группа учится решать общую задачу, вырабатывать тактику и стратегию ее решения. Участвуя в "Веревочном курсе ребята начинают преодолевать барьеры в общении, узнают друг друга ближе, благодаря этому происходит естественное и быстрое сплочение группы. Анализ каждого упражнения дает ребятам возможность понять как было выполнено задание, принято решение, кто занял активную позицию и как это повлияло на результат. Думают и над тем, что можно было сделать иначе и лучше в следующий раз, как преодолеть трудности в жизни более эффективным способом. "Веревочный курс - это программа взаимообучения, в которой участники познают все сами из собственного опыта, согласно своих действий. Главные цели "веревочного курса - командная работа и лидерство. Но при этом можно добавить, что это дает:

- выработку стратегии группой;
- творческий подход;
- самовыражение;
- результативное лидерство;
- уверенность в себе;
- решение проблем;
- преодоление себя.

### Этапы:

#### Электрическая цепь

Команда разбивается на пары. Партнеры садятся напротив друг друга, где соединяют руки и ступни, образуя таким образом, электрическую цепь, по которой ток течет по сцепленным рукам и ногам.

Задача участников: встать, не разрывая электрической цепи. Теперь объединитесь по две пары друг с другом, чтобы получилась электрическая цепь, состоящая из четырех человек.

Задача остается прежней - встать всем вместе, не разрывая цепь. Когда этот этап благополучно завершен, снова объедините группы, чтобы образовать электрическую цепь, состоящую из 8 человек. В конце концов вы получите электрическую цепь, образованную всеми участниками, которые должны подняться.

Два главных условия этого упражнения: 1) электрический ток должен беспрепятственно течь по замкнутой электрической цепи, образованной сцепленными руками и ногами; 2) на каждом этапе участники должны отрываться от земли одновременно. Подсказка вожатому: не забудьте поддержать детей, ведь им очень трудно!

Как упрощенный вариант электроцепи – Исходные условия: участники садятся в круг на землю (пол), касаясь сидящих рядом ступнями и держа за руки (т.е. замкнули цепь руками и ногами). Задание: "Пускаем ток" - всем участникам одновременно (синхронно) подняться,

не расцепляя рук и не меняя положения ступней. Ограничения: при расцеплении рук или несинхронном подъеме всех участников упражнение выполняется всей группой с начала.

### **Биг-мак**

Организируйте большой круг. Разбейте команду на пары и попросите каждую пару выбрать словосочетание из двух слов, которые традиционно употребляются вместе (например, один партнер говорит: "Биг", - другой: "Мак"; один: "Ореховые", - другой: "Масло", Ковер-самолет и т.д.). Затем объясните, что по условиям игры, нужно закрыть глаза и не открывать их до конца события (упражнения), и, кроме того, можно произносить только свое выбранное слово. Теперь ведущий перемешивает команду так, чтобы партнеры были далеко друг от друга. Партнеры с закрытыми глазами, выкрикивая свое слово, находят друг друга. Как только пара воссоединилась, отведите ее с пути тех, у кого глаза еще закрыты. По завершению задания, каждая пара сообщает всем участникам свое словосочетание. Для этого упражнения очень важную роль играет площадка, которая должна быть большой.

### **Все на борт**

Оборудование: любая обозначенная площадка (банкетка, стул, брусок). Задача участников: уместиться всей командой на площадке средней величины. Нужно убрать обе ноги от земли, и удержаться минимум пять секунд. Второй этап: нужно сделать то же самое на площадке меньшей величины. Может быть и третий этап и т.д.

### **Бревно (Обрыв)**

Оборудование: любое бревно (дерево, лежащее на земле, гимнастическое бревно и т.п) или любой другой бортик, скамейку, шириной 20 см и такой длиной, чтобы 10-11 участников, встав "паровозиком", уместились впритык. Команда выстраивается на бревне. Задание: участникам группы - поменяться местами так, чтоб первый с конца стал первым сначала, второй с конца - стал вторым сначала и т.д. Итак, начиная с первого человека, команда переправляется на противоположный конец бревна. В результате должна получиться та же линия, в том же порядке. Ограничения: при касании земли любым участником упражнение выполняется всей группой с начала.

- Подсказка водителю: лучше расположить команду, чередуя мальчиков и девочек.

### **Тролли**

Оборудование: тролли - небольшая дощечка, брусок или другой вспомогательный предмет. Обозначить две параллельные линии, находящиеся на расстоянии не меньше трех метров друг от друга. Задача команды - переправиться от одной линии до другой, не касаясь земли, используя тролли.

### **Прогулка слепых**

Вся группа встает "паровозиком", впереди встает ведущий. Все, кроме ведущего закрывают глаза (или завязывают на глаза повязку). Когда все глаза закрыты расскажите ребятам, что мы собираемся в путешествие по неприкосновенной земле, которой не может коснуться наш взгляд. Попросите положить правую руку на плечо впереди стоящего (или кладут руки на пояс впереди стоящему). Дорогу видит лишь ведущий. Если впереди препятствие (около правой ноги), то ведущий хлопает сзади стоящего по правой ноге, тот перешагивает

препятствие и хлопает по правой ноге сзади стоящего, аналогично с левой ногой. Если надо повернуть направо или налево, то ведущий ударяет по соответствующему боку сзади стоящего и поворачивает. Тот, в свою очередь, передает сигнал дальше назад. Медленно начните путешествие по выбранному маршруту, включая залезание на пеньки, возвышенности, пролезание под низко нависшими деревьями и ветками, протискивание между деревьями и т.д. Финишируйте на каком-нибудь тесном (но безопасном!) месте.

### **Переправа**

Оборудование: канат, ведро с водой. Заранее готовится "маятник" (канат крепится к опоре). Задача состоит в том, чтобы переправиться всей командой за обозначенную линию, не касаясь земли. Кроме того, каждому члену команды нужно перенести емкость с водой, не пролив ни единой капли. Обязательна страховка!

## Приложение 18

Таблица 8

Методика «Социометрия», разработанная Дж. Морено [31] (вторичная диагностика)

№	Кто выбирает	Кого выбирают																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	Юлия А.						1					2				3						х				
2	Амид Б.	1				2			3																	
3	Андрей Б.		2							1			х						3							
4	Сергей Г.			3		1					2				х											
5	Элина Г.				1					2			3							х						
6	Никита Г.	3					1				2															х
7	Оля Г.								1												3				2	х
8	Алена З.															1			2		х		3			
9	Екатерина И.					1					2					3		х								
10	Алсу И.		1															2						3	х	
11	Анастасия К.				2		х					1					3									
12	Павел К.										2							1	х			3				
13	Алексей К.			1					2				3													
14	Максим Л.			х																		2			3	1
15	Максим Л.																х		1	2						3
16	Артем П.					2															х			1	3	2
17	Аня П.	х	1	3	2																					

18	Егор П.					1			1																		
19	Ярослав П.	1				3					2																
20	Александр С.					1				х				2				3							1		
21	Салим С.								3																		
22	Александр З.					1				2															3		
23	Анастасия З.								2			3						х		1							
24	Александр Ш.					1																					
25	Артем Э.								1					1		2				х							
Количество		+	3	3	3	3	8	2	0	7	3	3	4	3	1	1	3	3	2	2	4	1	3	0	3	3	4
выборов		-	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	1	0	0	0	1	2

**Методика «Карта-схема эмоционального состояния классного коллектива» А. Н. Лутошкина**

**Инструкция:** «Оцените те или иные свойства психологического климата в вашем коллективе. Для этого прочитайте предложенную карту-схему, затем в средней части таблицы поставьте ту оценку, которая соответствует реальному положению вещей, по вашему мнению».

Для характеристики состояния используются следующие оценки:

+3 – свойство **А** проявляется в коллективе всегда;

+2 – **А** проявляется в большинстве случаев;

+1 – **А** проявляется достаточно заметно;

0 – не проявляется;

-1 – свойство **В** проявляется достаточно заметно;

-2 – **В** проявляется в большинстве случаев;

-3 – **В** проявляется всегда.

<b>А</b>	<b>+3 +2 +1 0 -1 -</b>	<b>В</b>
В коллективе царит доброжелательность во взаимоотношениях и взаимопонимание		В коллективе постоянно пессимистическое настроение, апатия ко всему, легко возникают конфликты
В коллективе высоко ценится принципиальность, честность, бескорыстие, велико стремление к коллективному труду		Принципиальность, честность, бескорыстие здесь не ценятся, нет стремления к коллективному труду
Члены коллектива стремятся общаться и сотрудничать с другими коллективами		Члены коллектива стремятся обособиться от других коллективов
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимопонимание		Группировки конфликтуют между собой
Коллективу нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах		Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к тесному общению
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех других		Успехи или неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают чувство зависти и злости

Преобладают одобрение и поддержка; упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями		Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.
Члены коллектива с уважением относятся к мнению других		В коллективе каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению окружающих
В трудных ситуациях происходит эмоциональное объединение коллектива по принципу «один за всех и все за одного»		В трудных ситуациях в коллективе возникают конфликты
Достижения или неудачи всего коллектива переживаются всеми		Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов
Коллектив доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться		Новые члены коллектива чувствуют себя лишними, к ним нередко проявляются враждебные отношения
Коллектив быстро откликается на любое полезное для всех дело.		Коллектив не откликается ни на какое полезное для всех дело, каждый думает только о собственных интересах.
В коллективе справедливо относятся ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых.		Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых».
К похвалам и поощрениям коллектива относятся с одобрением и чувством гордости.		К похвалам и поощрениям коллектива относятся равнодушно.
<b>А</b>	<b>+3 +2 +1 0 -1 -2 -3</b>	<b>В</b>

*Подсчет итогов.*

Сложить оценки с левой стороны - сумма **А**. Сложить оценки с правой стороны - сумма **В**. Найти разность **С = А - В**.

Если **С** равно нулю или имеет отрицательную величину - ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида.

**С** более 25 - психологический климат благоприятен, **С** менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

Среднегрупповую оценку психологического климата рассчитывают по формуле:

$C = (C1 + C2 + \dots + CN) : N$ , где **N** - число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный:  $n:N*100\%$ , где **n** - количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный:

**N** - число членов группы.





