

Согласовано
МО классных руководителей
Протокол №
от 27.08.2021

Принят
педагогическим советом
Протокол №
от 31.08.2021

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 27»
Т.А.Шерер
Приказ № 318-0 от 31.08.2021



Программа
«Профилактика конфликтных ситуаций в образовательной организации с применением восстановительных практик»

Авторы-составители:
Виснер Светлана Аркадьевна,
Заместитель директора по ВР,
Пыжова Ольга Вячеславовна,
педагог- психолог

Новокузнецкий ГО 2021г.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	«Программа профилактики конфликтов учащихся в образовательной организации»
Авторы-составители	Виснер С.А.- заместитель директора по ВР; Пыжова О.В.-педагог-психолог; Данилова О.С.-социальный педагог; Данилова Н.Ф.-заместитель директора по БЖ; Классные руководители:
Сроки выполнения и этапы реализации	2021 – 2024 г.г.
Цель программы	Создание условий успешной социализации несовершеннолетних, снижение количества конфликтов через внедрение модели восстановительных технологий в систему профилактики в образовательной среде.
Задачи программы	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Разработать и апробировать просветительские, профилактические и развивающие мероприятия по формированию межличностных отношений в образовательной среде. 2.Развивать у детей и подростков личностные качества, способствующие самопознанию, саморазвитию и самовоспитанию. 3.Содействовать получению детьми, родителями и педагогами психолого-педагогической помощи, с целью предупреждения возникновения конфликтных ситуаций. 4.Способствовать развитию у учащихся мотивации к совершенствованию системы взаимодействия с родителями по вопросам профилактики агрессивного поведения обучающихся; 5.Обучать учащихся приёмам и навыкам эмоциональной и поведенческой саморегуляции в проблемных ситуациях, понимать чувства и позицию других людей, а также направлять его активность в позитивное русло. 6. Способствовать формированию позитивного межличностного взаимодействия в школьном коллективе. 7. Разработать методические рекомендации по профилактике конфликтного поведения
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - «Конвенция о правах ребенка» (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) -Концепция развития дополнительного образования детей, утверждённой распоряжение Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. № 1726-р (Распоряжение Правительства от 24 апреля 2015 г. №729-р) -Указ президента РФ от 01.06.2012г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», Закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 года ст.45 № 273 – ФЗ - Конституция РФ - Всеобщая Декларация прав человека

	<ul style="list-style-type: none"> -Декларация прав ребенка -Конвенция о правах ребенка - Закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 22.08.2004 №124-ФЗ - ФГОС -Устава школы.
Основные направления системы программных мероприятий	<ol style="list-style-type: none"> 1.Научно-методическое направление; 2.Диагностическо-аналитическое направление; 3.Коррекционно-развивающее направление; 4.Профилактическое направление; 5.Консультативно-просветительское направление;
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Разработаны и опробированы просветительские, профилактические и восстановительные мероприятия для учащихся и родителей. - Повысится мотивация у учащихся к сохранению и укреплению психологического здоровья и навыкам здорового образа жизни. - Оказана адресная помощь учащимся, родителями и педагогами, с целью предупреждения возникновения конфликтных ситуаций в образовательном процессе. - Обучение подростков приёмам и навыкам эмоциональной и поведенческой саморегуляции в конфликтных ситуациях. - Внедрены в практику образовательной организации методические рекомендации по профилактике конфликтного поведения среди детей и подростков в образовательной среде.
Адресат	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №27 имени Ивана Дмитриевича Смолькина»

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

В условиях внедрения новых Федеральных Государственных Образовательных стандартов, одной из приоритетных задач школы становится воспитание самостоятельной и ответственной личности, со сформированной культурой здорового и безопасного образа жизни, умеющей взаимодействовать с другими людьми и готовой конструктивно разрешать возникающие конфликты.

Конфликтные ситуации в образовательной среде происходят достаточно часто. Межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются на всех процессах жизнедеятельности школы. Конфликты между учениками отрицательно влияют как на самих конфликтующих, так и на весь класс. В классе, где сложился неблагоприятный социально-психологический климат, дети плохо усваивают программный материал, простая обида может, в конечном счете, привести к проявлению жестокости в отношении своих противников и т. д. Заниматься своевременной диагностикой и профилактикой конфликтов в школьных коллективах крайне необходимо.

Во-первых, профилактика конфликтов, несомненно, будет способствовать повышению качества учебного процесса. Ученики и учителя станут тратить интеллектуальные и нравственные силы не на борьбу с оппонентами, а на свою основную деятельность.

Во-вторых, конфликты оказывают заметное отрицательное влияние на психическое состояние и настроение конфликтующих. Стресс, возникающий в ходе конфликтов, может быть причиной десятков серьезных заболеваний. Поэтому своевременные профилактические меры должны положительно влиять на психологическое и физическое здоровье учеников и учителей.

В-третьих, именно в школе у ребенка, подростка формируются навыки разрешения противоречий в межличностном взаимодействии, которые случаются в жизни каждого человека.

Поэтому у школьника должны быть сформированы такие умения и компетенции, как уважение и принятие ценностей общества, готовность самостоятельно действовать и отвечать за свои поступки перед семьей и обществом, доброжелательность, умение слушать и слышать собеседника, обосновывать свою позицию, высказывать своё мнение. Для этого в школе необходимо создать условия, при которых каждый ребёнок имел возможность под руководством педагогов развивать в себе эти качества и в случае необходимости мог получить квалифицированную помощь.

Чтобы заниматься профилактикой конфликтов, необходимо иметь представление о том, как они возникают, развиваются и завершаются в школьных коллективах, каковы их особенности и причины. Именно в общеобразовательной школе закладываются основы поведения человека в будущем в предконфликтных и конфликтных ситуациях. Профилактика конфликтов – это их предупреждение. Предупредить конфликт гораздо легче, чем конструктивно разрешить его. Профилактика конфликтов, несомненно, важна, она требует меньших затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт. Деятельность по предупреждению конфликтов могут осуществлять сами ученики и учителя, руководители школ, школьные психологи, социальные педагоги.

Подводя итоги теоретического исследования по обоснованию необходимости работы по профилактике конфликтов в школе, можно сделать следующие выводы:

- специфика конфликтов между школьниками определяется возрастной психологией, поэтому необходимо проводить диагностические обследования подростков для выявления

тех или иных личностных особенностей и строить психо- социопрофилактическую работу, опираясь на результаты диагностики.

- межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются на всех процессах жизнедеятельности школы – трудности в учебе, замкнутость, потеря мотивации, уход от жизненных реалий, как итог неуспешная личность.

Профилактика конфликтов важна, она предупреждает последствия, которые имеет любой разрешенный конфликт. Деятельность по предупреждению конфликтов могут осуществлять сами ученики и учителя, школьные психологи. Работа может проводиться по направлениям: создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию конфликтных ситуаций (доброжелательное, теплое, заботливое, внимательное отношение к своим подопечным со стороны учителей, шефская поддержка старшеклассников, личный пример педагогов и родителей).

Оптимизация организационно-управленческих условий работы школы. Справедливое и гласное распределение материальных и духовных благ среди учителей и учеников. Не скупиться на похвалы, одобрение, награды, поощрения в виде грамот.

Создание «ситуации успеха». Устранение социально – психологических причин возникновения конфликтов. На данном этапе можно разработать правила, процедуры решения каких-либо спорных вопросов, создать действующий орган при школе, куда за поддержкой и советом могут обращаться дети.

Главным средством педагогических мер по предупреждению конфликтов в школьном коллективе является метод убеждения, цель которого - привести учащегося к пониманию того, что конфликт оказывает вредное воздействие как на личность конфликтующих, так и на морально-психологический климат в классе. Большую роль в процессе убеждения играет авторитет учителя и уровень его педагогического мастерства.

Важнейшими направлениями профилактики конфликтов в школе являются: знание психологических особенностей учащихся, учёт их характера и темперамента в процессе педагогической деятельности, создание атмосферы уважения и доверия в коллективе, выявление причин конфликтной ситуации. Все эти мероприятия позволяют снять психологическое напряжение, способствуют эмоциональной разрядке, наладить позитивные отношения в школьном микросоциуме.

Профилактика большинства видов конфликтов в общеобразовательной школе должна вестись одновременно по всем направлениям.

Особого внимания требуют школьники, которые в силу своих индивидуальных психологических и физиологических особенностей испытывают коммуникативные и личностные проблемы и нуждаются в индивидуальной поддержке.

К ним относятся: агрессивные, тревожные, импульсивные, гиперактивные, дети с неврозами и расстройствами поведения и др.

Самое большое количество конфликтных ситуаций в школе происходит среди учащихся 5-8 классов, что обусловлено особенностями подросткового возраста.

К другим неблагоприятным факторам, негативно влияющим на поведение подростков можно отнести следующие:

- агрессивность взрослого окружения;
- проявления экстремизма в обществе;
- увлечение деструктивными компьютерными играми и интернет-сайтами;

агрессивные модели поведения в средствах массовой информации, доступные для просмотра подросткам, стимулирующие агрессивные импульсы.

- неблагополучие в семьях.

Нередко в результате вышеперечисленных причин подростки вступают в конфликт с законом. В основе противоправного поведения несовершеннолетних лежат мотивы, обусловленные: внушением, подражанием, импульсивностью, мотивы ситуационного характера, ложного самоутверждения, группового поведения.

С возрастом такое поведение уступает место поведению «рациональному», то есть заранее спланированному, преднамеренному. Мотивация зависти, пользы, выгоды становятся основными, а месть, озлобленность, ревность сменяют негативное самоутверждение и браваду. Такие дети, как правило, лишены нормальных условий для развития, что и приводит к разного рода негативным последствиям психологического и социального характера.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель: Создание условий успешной социализации несовершеннолетних, снижение количества конфликтов через внедрение модели восстановительных технологий в систему профилактики в образовательной среде.

Задачи:

1. Разработать и апробировать просветительские, профилактические и развивающие мероприятия по формированию межличностных отношений в образовательной среде.
2. Развивать у детей и подростков личностные качества, способствующие самопознанию, саморазвитию и самовоспитанию.
3. Содействовать получению детьми, родителями и педагогами психолого-педагогической помощи, с целью предупреждения возникновения конфликтных ситуаций.
4. Способствовать развитию у учащихся мотивации к совершенствованию системы взаимодействия с родителями по вопросам профилактики агрессивного поведения обучающихся;
5. Обучать учащихся приемам и навыкам эмоциональной и поведенческой саморегуляции в проблемных ситуациях, понимать чувства и позицию других людей, а также направлять его активность в позитивное русло.
6. Способствовать формированию позитивного межличностного взаимодействия в школьном коллективе.
7. Разработать методические рекомендации по профилактике конфликтного поведения

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

- Научно-методическое направление;
- Диагностическое-аналитическое направление;
- Коррекционно-развивающее направление;
- Профилактическое направление;
- Консультативно-просветительское направление;

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

Важнейшим методом предупреждения негативного развития событий является признание достоинств партнёра, выражение должного уважения к его личности.

Наиболее важным методом профилактики межличностных конфликтов является социально-психологический тренинг. Игровая форма работы со школьниками позволяет в доступной и интересной форме рассказать детям о методах сглаживания конфликтов, стилях поведения в конфликтных ситуациях, способах разрешения конфликтов.

Формы:

1. групповая работа;
2. беседы и лекции;
3. анкетирование и тесты;
4. ролевые игры, квесты;
5. дискуссии и мозговые штурмы
6. конкурсы и соревнования.

ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

- Разработаны и опробированы просветительские, профилактические и восстановительные мероприятия для учащихся и родителей.
- Повысится мотивация у учащихся к сохранению и укреплению психологического здоровья и формирование установок мирному разрешению конфликтов;
- Оказана адресная помощь учащимся, родителями и педагогами, с целью предупреждения возникновения конфликтных ситуаций в образовательном процессе.
- Обучение подростков приемам и навыкам эмоциональной и поведенческой саморегуляции в конфликтных ситуациях.
- Внедрены в практику образовательной организации методические рекомендации по профилактике конфликтного поведения среди детей и подростков в образовательной среде

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ:

- Заместитель директора по ВР;
- Заместитель директора по БЖ;
- Социально-педагогическая и психологическая служба учреждения образования (социальный педагог и педагог-психолог);
- Куратор ШСП;
- Классные руководители;
- Специалисты ШСП

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ:

- нормативно-правовая документация;
- методический комплекс пособий, презентаций, видеоматериалов для организации воспитательной работы с учащимися класса;
- методический комплекс пособий, слайд-шоу, видеоматериалы для проведения развивающей и воспитательной работы с родителями учащихся;
- демонстрационное оборудование: мультимедийный проектор, DVD-плеер, компьютер, телевизор и др.;
- доступ к Интернет-ресурсам по теме программы.

КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

на 2021-2024 учебный год.

№	Мероприятия	Сроки	Цель	Ответственный
1. Научно-методическое направление.				
1.1	Планирование, ознакомление с планом работы школы на учебный год	Август	Согласованность работы педагогического коллектива и администрации школы.	Зам. дир. по ВР, Зам.дир.поБЖ., Специалист ШСП.
1.2	Семинар для классных руководителей: «Благоприятный психологический климат в классе» «Профилактика жестокого отношения», «Влияние семейного воспитания на формирование личности» .	Август, ноябрь, март	повышение психолого-педагогической компетентности педагогов.	Зам. дир. по ВР, педагог-психолог, социальный педагог
1.3	Семинар «Конфликтное поведение детей и подростков. Причины и признаки»	Декабрь	повышение психолого-педагогической компетентности педагогов	Зам. директора по ВР
1.4	Круглый стол «Причины агрессивного поведения у подростков».	Февраль	Выработка эффективных форм работы с агрессивными учащимися.	Зам. директора по ВР, социальный педагог, медиаторы ШСП
1.5	Семинар-практикум для педагогов «Профилактика эмоционального истощения»	Март	Выработка эффективных способов профилактики профессионального выгорания	Зам. дир. по ВР, педагог-психолог.
2. Диагностическо-аналитическое направление				
2.1	Методика педагогической диагностики «Сплаченности классного коллектива» (Приложение 2)	сентябрь	экспресс диагностика психологического климата классного коллектива.	Классные руководители
2.2	Исследование уровня адаптации обучающихся 1х, 5-х, 10-х классов, вновь прибывших учащихся	Октябрь-декабрь	Выявление обучающихся с низким уровнем адаптации в данном звене обучения.	педагог-психолог,
2.3	- Социометрия классного коллектива (Приложение 1)	Ноябрь	Изучение состояния эмоционально-психологических отношений в классе и положение в них каждого ребенка.	Социальный педагог, классный руководитель.
2.4	- Социально-психологический мониторинг 2-11 классов «Уровень воспитанности»	Октябрь-декабрь	Выявление уровня воспитанности учащихся.	Зам дир по ВР, Классный руководитель
2.5	-Диагностика учащихся 5-7 классов «группы риска» склонных к агрессивному поведению: методика Басса-Дарки	Сентябрь-май	Выявление обучающихся с высоким уровнем агрессии	педагог-психолог, социальный педагог.
2.6	Диагностика педагогического	Январь	Выявление психологического	Зам дир.по ВР,

	коллектива		климата в коллективе.	
2.7	Анкетирование родителей и законных представителей	Октябрь	Выявление факторов риска, оказание психологической помощи и поддержки	Классный руководитель, социальный педагог
2.8	Исследование синдрома «выгорания» в педагогическом коллективе: Опросник «Психологическое выгорание» (В.В. Бойко). (Приложение 4)	Февраль-Март	Выявление факторов риска, оказание психологической помощи и поддержки	Педагог-психолог
2.9	Опрос обучающихся с целью пополнения волонтерской группы ШСП	октябрь	Привлечь внимание к Школьной службе примирения, пополнение волонтерской группы.	Кратор ШСП, специалисты ШСП
3. Коррекционно-развивающее направление				
3.1	Внедрение программы по адаптации первоклассников «Я-первоклассник»	Октябрь-май	Создание благоприятного течения социально-психологической адаптации к школьному обучению, профилактика дезадаптации.	Педагог-психолог
3.2	Час общения 2-4 классы: «Я уникальная и неповторимая личность», «Знакомство со школьной службой примирения», «Что такое детский телефон доверия»	Ноябрь	Развитие коммуникативных и личностных качеств.	Специалисты и волонтеры ШСП,
3.3	Классный час для 1 классы «Поговорим о дружбе» «Я среди одноклассников» «Я среди людей»	Октябрь-апрель	Развитие умения устанавливать и поддерживать дружеские отношения с одноклассниками.	Волонтеры ШСП, классный руководитель
3.4	Развивающий курс «Уроки общения» 5-7 классы	Октябрь-май	Развитие навыков адекватного общения со сверстниками и взрослыми.	Классный руководитель,
3.5	-Просмотр видеороликов и документальных фильмов о конфликтах и их последствиях. (5-8 классы).	Декабрь	Формирование у учащихся ответственности за свои действия и поступки.	классные руководители медиаторы
3.6	Классные часы в 5-8 классах на темы: «Если ты оказался в трудной жизненной ситуации», «Конфликт и мы», «Возможна ли жизнь без конфликтов?», «Компромисс-показатель слабости или признак зрелости?»	Октябрь-апрель	Формирование гармоничных межличностных отношений в классном коллективе.	классные руководители,

3.7	Час общения 9-11 классы «Стресс в жизни человека. Способы саморегуляции эмоционального состояния»	Март, апрель	Снятие нервного напряжения, способствовать развитию уверенности в себе, в свои силы	Педагог-психолог, классные руководители
3.8	Информационные занятия в 4-8 классах на темы: «Зачем нужна служба примирения в лицее?»	Сентябрь-октябрь	Привлечь внимание учащихся к Школьной службе примирения.	Специалисты ШСП.
3.9	Конкурс рисунков и плакатов «Давайте жить дружно!», «Наш дружный класс», «Я и мои друзья» 1-4 класс	Ноябрь	Развитие творческих способностей, формирование негативного отношения к конфликтам и насилию	Педагог дополнительного образования
3.10	Проведение программ примирения	Сентябрь - май	Создание альтернативных путей разрешения конфликтов.	Куратор ШСП, специалисты ШСП
4. Профилактическое направление				
4.2	Встреча с инспектором ОП «Новобайдаевский» Правовое просвещение, знакомство с основными правами и обязанностями гражданина РФ. Конвенцией о правах ребенка,	Октябрь	Формирование ответственности у учащихся за свои действия и поступки.	Социальный педагог, зам. директора по ВР, инспектор ОПДН
4.3	Обновление материалов уголка «Школьная служба примирения», размещение материалов профилактической направленности на сайте ОУ	Сентябрь, декабрь	Информирование педагогов и учащихся, повышение	зам. директора по ВР, Куратор ШСП
4.4	Проведение профилактического мероприятия: Групповая дискуссия «Сила или разум». (8-11 классы)	Ноябрь	Выработка у обучающихся конструктивных способов общения	Социальный педагог, педагог-психолог, классный руководитель.
4.5	Практикум со старшеклассниками «Конфликтные ситуации и способы их преодоления»	Март	Формирование ответственности у учащихся за свои действия и поступки.	Зам. директора по ВР, социальный педагог, кл. руководители
4.6	Акция «Прости» 1-11 класс	Декабрь		Классный руководитель.
4.7	Методические объединения учителей: «Тренинг общения», «Все цвета, кроме черного», «Я глазами других», «Чужой, среди своих», «Профилактика аутодеструктивного поведения в подростковом возрасте»,	Сентябрь-апрель	Актуализация в педагогической среде темы построения гармоничных межличностных отношений в коллективе.	Зам. директора по ВР, социальный педагог, кл. руководители
4.8	ИГРА «МОРСКИЕ КОМАНДНЫЕ УЧЕНИЯ» (составлена на основе разработки игры «Потерпевшие	апрель	Выявление сформированности эмоционально-психологических отношений учащихся в	Педагог-психолог, классный

	кораблекрушение», изложенной в книге – Кьелла Рудестама «Групповая психотерапия»)		коллективе, определить лидеров.	руководитель
4.9	Акция «Все разные, все равные»	декабрь	Формирование толерантного отношения к людям с ОВЗ	Старший вожатый
5. Консультативно-просветительское направление				
5.1	Проведение родительских собраний младшего и среднего звена: «Трудности адаптации к школьному обучению»; «Влияние стиля семейного воспитания на формирование личности. -Профилактика жестокого обращения в семье»; «Психологические особенности подросткового возраста» 5-8 классы, «Готовность обучающихся к переходу на среднюю ступень обучения»	Ноябрь Февраль Апрель Май	Повысить уровень осведомленности родителей о способах и методах поддержки детей в период адаптации.	Зам. директора по ВР, педагог-психолог, социальный педагог, классный руководитель,
5.2	Дискуссия « Умей общаться!» 1-4 классы 5-7 классы	Ноябрь Октябрь	Развитие культуры общения	Классный руководитель, социальный педагог
5.3	Индивидуальные консультации для обучающихся по разрешению конфликтных ситуаций.	По запросу	Оказание психолого-педагогической помощи,	Специалисты ШСП, педагог-психолог
5.4	Сбор заявок о случаях конфликтов для рассмотрения школьной службы примирения	Сентябрь - май	Разрешение конфликтных ситуаций по средствам восстановительных технологий	Куратор ШСП, специалисты ШСП, классный руководитель.
5.5	Индивидуальные консультации для педагогов, родителей и законных представителей.	по запросу	Психолого-педагогическая помощь и поддержка.	Специалисты ШСП, педагог-психолог
5.6	Оформление и обновление информационных стендов, сайта.	Сентябрь - май	Информирование родителей, педагогов и учащихся.	Заместитель директора по ВР, социальный педагог, педагог-психолог
5.7	Подготовка информационных листовок, памяток и буклетов	Сентябрь - май	Информирование родителей, педагогов и учащихся	Специалисты ШСП,

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баева И.А. Тренинги психологической безопасности в школе. – СПб, «Речь», 2002.
2. Ковальчук, М.А. Тарханова И.Ю. Девиантное поведение: профилактика, коррекция, реабилитация. - М.:центр ВЛАДОС, 2014, с.286.
3. Макарычева Г.И. Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения. СПб.: Речь, 2007,. . 192 с.
4. Степанов В.Г. Психология трудных школьников.- М.: Академический проект; Трикста 2004.-560с.
5. Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг в школе. -М.:Эксмо-пресс, 2001.
6. Чалдини Р., Кенрик Д., Нейберг С. Социальная психология. Пойми других, чтобы понять себя! (серия “Главный учебник”). – СПб.: прайм_ЕВРОЗНАК, 2002.
7. Черепанова Е. М. Психологический стресс: помоги себе и ребенку. М.: Академия, 1996.
8. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? В 4 т. – М.: Генезис, 1998.
9. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе.- Генезис, 2002.

Методика 1. «Социометрический метод»

СОЦИОМЕТРИЯ

Цель: изучить состояние эмоционально-психологических отношений в подростковой общности и положение в них каждого из ребят.

Необходимо для проведения следующее.

Каждый подросток должен иметь бланк с таким текстом: «Ответь, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. Если бы у тебя была возможность пригласить кого-либо из учащихся твоего класса к себе на день рождения, то кого ты пригласил(а) бы? (Здесь и к следующим трем вопросам укажи фамилию и имя этого человека.)

2. А кого пригласил(а) бы на день рождения в последнюю очередь?

3. Кому ты доверишь свою тайну?

4. Кому никогда не доверишь свою тайну?

Спасибо!»

Ход опроса

Исследователь задает поочередно четыре вопроса, которые являются критериями выбора (два положительных и два отрицательных выбора). Каждый из испытуемых, отвечая на них, записывает на бланке ниже предлагаемого вопроса фамилии трех человек, которым он отдает свои выборы. При этом первым указывается тот, кому испытуемый отдает свои наибольшие симпатии (антипатии – при отрицательных критериях-вопросах), затем записываются фамилии тех, кому отдается предпочтение во вторую и третью очередь. При ответе на разные вопросы фамилии выбранных одноклассников могут повторяться (об этом следует сказать испытуемым). После выполнения задания исследователь и испытуемые должны проверить, названы ли после каждого вопроса фамилии трех человек. Правильное выполнение задания облегчает обработку результатов эксперимента.

Обработка и интерпретация полученных данных

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. Например, если Александров П. отдал свой первый выбор в эксперименте по первому критерию Иванову А., то цифра 1 ставится на пересечении первой строки и второго столбца. Вторым выбором Александров отдал Беглиеву А., поэтому цифра 2 записывается в квадрате на пересечении первой строки и третьего столбца. Если испытуемые сделали взаимные выборы, то соответствующие цифры этих выборов обводятся кружочками. Внизу матрицы подсчитывается количество выборов, полученных каждым испытуемым (по вертикали сверху вниз), в том числе и взаимных выборов. Таким же образом составляется матрица отрицательных социометрических выборов (см. табл.).

Далее 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.

Например: социометрический статус Иванова А. будет равен частному, полученному от деления: $7 : 9 = 0,78$.

В зависимости от количества полученных социометрических положительных выборов можно классифицировать испытуемых на пять статусных групп.

**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
«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

**Психологическая атмосфера в коллективе.
(методика Л.Г. Жедуновой)**

Назначение теста

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция к тесту

В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак *, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

Тестовый материал

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка и анализ результатов теста

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак *, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

НАШИ ОТНОШЕНИЯ

(методика составлена по книге: Л. М. Фридман и др.
«Изучение личности учащегося и ученических коллективов»)

Цель: выявить степень удовлетворенности подростка различными сторонами жизни коллектива.

Ход опроса

Испытуемому предлагается ознакомиться с шестью утверждениями. Нужно записать номер того утверждения, которое больше всего совпадает с его мнением. Может быть выявлено несколько различных сфер взаимоотношений подростков в коллективе. Например, для изучения взаимоприемлемости друг друга (дружбы, сплоченности) или, наоборот, конфликтности может быть предложена серия утверждений:

1. Наш коллектив очень дружный и сплоченный.
2. Наш коллектив дружный.
3. В нашем коллективе нет ссор, но каждый существует сам по себе.
4. В нашем коллективе иногда бывают ссоры, но конфликтным наш класс назвать нельзя.
5. Наш класс недружный, часто возникают ссоры.
6. Наш коллектив очень недружный. Трудно учиться в таком классе.

Другая серия утверждений позволяет выявить состояние взаимопомощи (или ее отсутствие):

1. В нашем классе принято помогать без напоминания.
2. В нашем классе помощь оказывается только своим друзьям.
3. В нашем классе помогают только тогда, когда об этом просит сам ученик.
4. В нашем классе помощь оказывается только тогда, когда требует учитель.
5. В нашем классе не принято помогать друг другу.
6. В нашем классе отказываются помогать друг другу.

Обработка и интерпретация результатов.

Те суждения, которые отмечены большинством учащихся, свидетельствуют об определенных взаимоотношениях в коллективе. В то же время мнение конкретного подростка показывает, как ощущает он себя в системе этих отношений.

Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко

Инструкция:

Проверьте себя. Вы являетесь профессионалом в сфере взаимодействия с людьми, Вам будет интересно увидеть, в какой степени у Вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте "да" или "нет". Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на "хороших" и "плохих"
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной)
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов)
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «не трать нервы, береги здоровье».
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством- как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. . Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных. Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов - оказывается в "ключе" рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее доказательный для симптома. В соответствии с "ключом" осуществляются следующие подсчеты 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов "выгорания", 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования "выгорания", 3) находится итоговый показатель синдрома "эмоционального выгорания" - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

"НАПРЯЖЕНИЕ"

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. "Загнанность в клетку": +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

"РЕЗИСТЕНЦИЯ"

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), +31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

"ИСТОЩЕНИЕ"

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома "эмоционального выгорания". Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: 9 и менее баллов - не сложившийся симптом, 10-15 баллов - складывающийся симптом, 16 и более - сложившийся. Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме "эмоционального выгорания". Методика позволяет увидеть ведущие симптомы "выгорания". Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - "напряжение", "резистенция" и "истощение". В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: 36 и менее баллов - фаза не сформировалась; 37-60 баллов - фаза в стадии формирования; 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза. Опираясь смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома "выгорания", можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы: какие симптомы доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается "истощение"; объяснимо ли "истощение" (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику "выгорания", или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности; в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение; какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное "выгорание" не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Тест описания поведения К.Томаса (адаптация Н.В.Гришиной)

Шкалы: типы поведения в конфликтной ситуации - соперничество, приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество

Назначение теста

Тест адаптирован Н.В.Гришиной и используется для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

К.Томас выделяет следующие типы поведения в конфликтной ситуации:

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

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

Инструкция к тесту

В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации.

Ответ "А"	Ответ "Б"
1. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.	Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. Я стараюсь найти компромиссное решение.	Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
3. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
4. Я стараюсь найти компромиссное решение.	Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.	Я стараюсь добиться своего.
7. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.	Я считаю возможным уступить, чтобы добиться своего.
8. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-	Я предпринимаю усилия, чтобы добиться

за каких-то возникающих разногласий.	своего.
10. Я твердо стремлюсь достичь своего.	Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.	Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. Я предлагаю среднюю позицию.	Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.	Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.	Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. Я стараюсь не задеть чувств другого.	Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.	Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.	Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.	Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.	Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.	Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.	Я отстаиваю свои желания.
23. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.	Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение.
24. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.	Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.	Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. Я предлагаю среднюю позицию.	Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.	Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.	Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29. Я предлагаю среднюю позицию.	Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий
30. Я стараюсь не задеть чувств другого.	Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

