

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Волоконовский детский сад №4 «Теремок»
Волоконовского района Белгородской области

Принята на педагогическом совете
МБДОУ Волоконовский
детский сад №4 «Теремок»
Волоконовского района
Белгородской области
Протокол от 05.11.2020г. №2

Утверждена приказом
МБДОУ Волоконовский
детский сад №4 «Теремок»
Волоконовского района
Белгородской области
от 05.11.2020г. № 63
Заведующий Э. С. Коденко



**Комплексная программа психологического
сопровождения педагогов дошкольных
образовательных организаций с целью
профилактики проявлений агрессии, насилия и
формированию благоприятного психологического
климата в образовательной среде**

Авторы составители:
Директор ОГБУ «БРЦ ПМСС»
Викторова Екатерина Александровна

Заместитель директора ОГБУ «БРЦ ПМСС»
Скляренко Наталья Ивановна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Актуальность проблемы	3
3. Научные, методологические, нормативно-правовые и методические основы программы	7
4. Тематическое планирование занятий	10
5. Диагностический блок программы	11
6. Содержание занятий	33
7. Занятие 1. Мой коллектив	33
8. Занятие 2. Погода в доме	37
9. Занятие 3. Индивидуальность педагога как фактор развития коллектива	40
10. Занятие 4. Эмоциональное здоровье педагогов	43
11. Занятие 5. Профилактика конфликта в образовательной среде	53
12. Библиография	59

Пояснительная записка

Актуальность проблемы

Педагогический коллектив – достаточно сложная система, в которой сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными чертами, характерами, с разным темпераментом. В ходе работы, в ходе профессионального взаимодействия неизбежно могут возникать различные сложности, разногласия, иногда складываются даже конфликтные ситуации.

Как сделать так, чтобы работа в трудовом коллективе педагогов приносила радость, профессиональное удовлетворение, способствовала личностному и профессиональному росту педагогов и обучающихся? Как сделать так, чтобы профессиональное сообщество способствовало формированию педагога-профессионала, перед которым ставятся очень четкие задачи в рамках реализации федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, в рамках реализации профессионального стандарта педагога?

Конечно, ответить однозначно на эти вопросы невозможно. Однако, на наш взгляд, формирование благоприятного психологического климата коллектива, создание атмосферы психологической безопасности в учреждении выступает той основой, на которой строится весь образовательный процесс.

Под психологической безопасностью мы понимаем состояние образовательной среды, свободное от проявлений психологического насилия во взаимодействии, способствующее удовлетворению потребностей в личностно-доверительном общении, создающее референтную значимость среды и обеспечивающее оптимальное личностное развитие включенных в нее участников (Баева И.А.).

Психологическая безопасность личности неотделима от психологической безопасности среды – в совокупности это дает возможность устойчивого развития и нормального функционирования человека, повышает его сопротивляемость негативным внешним и внутренним воздействиям.

Основная причина психологической травмы – психологическое насилие. Подход к проблеме психологической безопасности образовательной среды дошкольного образовательного учреждения как защищенности от психологического насилия в межличностных отношениях и условиях среды предполагает учет всех факторов, имеющих отношение к образовательному процессу, и включение всех его субъектов.

Психологическое насилие – это любое действие или бездействие по отношению к ребенку, в результате которого нарушается его здоровье и социальное благополучие, создаются условия, мешающие физическому или психическому развитию, ущемляются его права и свободы.

Психологическое насилие может иметь следующие формы:

- открытое неприятие и постоянная критика (ребенка, коллеги, родителя)
- оскорбление или унижение его человеческого достоинства
- угрозы в адрес (ребенка, коллеги, родителя)

- преднамеренная физическая или социальная изоляция (ребенка, коллеги, родителя)

- предъявление к нему требований, не соответствующих возрасту или возможностям

- ложь и невыполнение обещаний

- грубое физическое воздействие, вызвавшее психическую травму.

Следует понимать, что вопросы психологической безопасности, психологического климата, психологической атмосферы и среды в образовательном пространстве тесно связаны друг с другом.

Ряд ученых психологов (Б.Г. Ананьев, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, А.А. Бодалев, В.В. Бойко, Ф.Н. Гоноболина, в.К. Елманова, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров и другие) рассматривают психологический климат как интегральную характеристику системы межличностных отношений в группе, отражающую комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития.

В психологии предприняты попытки выделения основных показателей положительного социально-психологического климата (Е.С. Кузьмин, А.Г. Ковалев и др.). В одном случае в качестве таких показателей рассматриваются особенности межличностных, нравственных, эмоциональных, правовых взаимоотношений, в другом — выделяются наиболее общие характеристики эффективности коллективной деятельности. К таким характеристикам относятся:

1. удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатами труда;
2. признание авторитета руководителей, совмещающих признаки формальных и неформальных лидеров;
3. мажорное, жизнеутверждающее настроение в коллективе;
4. высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом;
5. сплоченность и организованность членов коллектива;
6. сознательная дисциплина;
7. продуктивность работы;
8. практическое отсутствие текучести кадров.

Социально-психологический климат оказывает положительное или негативное влияние на личность в силу сложившихся в нем норм отношений между людьми. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, опытный или начинающий учитель испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, а может быть, испытывает и стрессовые состояния, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности, к возникновению конфликтных ситуаций, к переходу в другой коллектив.

Специалисты выделяют шесть основных групп факторов, определяющих состояние социально-психологического климата и, в конечном счете, самочувствие и работоспособность работников.

- Служебно-функциональные факторы. Включают в себя условия труда и оборудование рабочих мест. Обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п. Организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п. Обоснованность и четкость распределения функций между работниками. Функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, четкость его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к вопросам организации труда работников и др.

- Экономические факторы. Система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и др.

- Управленческие факторы (стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого звена; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).

- Психологические факторы (взаимоотношения работников между собой; степень социально-психологической совместимости; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем; групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга и т.д.).

- Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала (численность персонала; укомплектованность личного состава; соответствие квалификации персонала выполняемой деятельности; обеспечение адаптации и вхождение в должность; перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки персонала и др.).

- Правовые факторы (оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности; наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности; форма и содержание правовых актов; удобство в их применении и т.д.).

Различные факторы, оказывающие влияние на социально-психологический климат, делятся на факторы макросреды и микросреды или внешние и внутренние.

Макросреда – общественно-экономическая формация, политическое и государственное устройство социалистического общества, социально-классовая принадлежность членов коллектива;

Микросреда – надсистемные факторы (деятельность вышестоящих коллективов и должностных лиц), горизонтальные факторы (влияние предприятий и учреждений одного уровня управления и хозяйствования) и

подсистемные (состояние правопорядка, население и т.п.). К внутренним факторам были отнесены: качественный состав коллектива, отношение его членов к труду, организация управленческой деятельности, личные качества руководителей, межличностные отношения, личное отношение каждого сотрудника к служебной деятельности, условия труда и быта.

Подводя итоги вышесказанному, можем сказать, что для формирования благоприятного и психологически безопасного климата в образовательной организации важна работа каждого его сотрудника.

Руководитель – создает то пространство, на котором функционируют все его сотрудники. На сколько оно будет удобным, понятным, защищенным – зависит от него. Какие традиции будут созданы в этом учреждении, каков будет стиль взаимоотношений, как учреждение будет представлять себя во внешнем пространстве (среди других образовательных организаций) – это работа руководителя.

Сотрудники, выполняя свои обязанности, взаимодействуют профессионально, квалифицированно, воспитанно, взаимоуважительно – создают атмосферу рабочего дня.

Каково же место социально-психологической службы в этом процессе? На наш взгляд деятельность социально-психологической службы должна обеспечивать коллектив определенным восстановительным ресурсом, а также должна соединять два мира: мир администрации и мир сотрудников. Она должна четко улавливать настроения и запросы педагогического коллектива и администрации и действовать согласно им. Любое мероприятие, организованное социально-психологической службой для своего коллектива должно быть адекватно запросу, должно соответствовать актуальной ситуации развития коллектива, и в целом способствовать развитию коллектива.

Основным видом деятельности социально-психологической службы в отношении работы с педагогическим коллективом, на наш взгляд, является психологическая профилактика и просвещение. Данное направление позволяет решать одну из важнейших задач: формирование психологической компетентности участников образовательного процесса как важного ресурса для построения гармоничных, профессиональных отношений, способствующих развитию как педагогического коллектива, так и всех участников образовательного процесса в целом.

Основываясь на вышесказанном, основная **цель программы**: способствовать формированию благоприятного, психологически безопасного климата в образовательном учреждении.

Задачи программы:

1. актуализация в педагогической среде темы психологической безопасности в образовании.
2. актуализация в педагогической среде темы построения гармоничных межличностных отношений в коллективе.
3. создание условий для формирования представлений о традиционных духовно-нравственных ценностях и осознания важности опоры на них при развитии педагогического коллектива.

4. создание условий для понимания необходимости построения гармоничных, конструктивных, доверительных, поддерживающих взаимоотношений внутри коллектива для развития индивидуальности каждого педагога, а также всех участников образовательного процесса в целом.
5. формирование представлений об ответственности педагогов за развитие, обучение и воспитание обучающихся.
6. формирование психологической компетентности как важного ресурса для построения гармоничных профессиональных отношений в коллективе.

Научные, методологические, нормативно-правовые и методические основы программы:

Основополагающими документами при написании программы стали:

1. Конвенция ООН «О правах ребенка» принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 года.
2. Конституция Российской Федерации (с изменениями на 30 декабря 2008 года).
3. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998г № 124-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
4. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г № 273-ФЗ (в редакции Федеральных законов от 07.05.2013 № 99-ФЗ, от 07.06.2013 № 120-ФЗ, от 23.07.2013 № 203-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ).
5. О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы: Указ Президента РФ от 1 июня 2012г № 761.
6. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013г № 792-р)
7. «Развитие образования Белгородской области на 2014-2020 годы» Государственная программа Белгородской области.

Методологической и теоретической основой программы послужили:

1. Принцип системного подхода в психологии (Б.Ф.Ломов, К.К.Платонов);
2. Принципы деятельностного подхода (А.Н.Леонтьев, К.А.Абульханова-Славская, В.Н.Мясищев, С.Л.Рубинштейн, В.В.Рубцов и т.д.);
3. Понимание психолого-педагогического сопровождения участников образовательного, воспитательного и т.д. процессов (И.В. Дубровина, М.Р.Битянова, С. В. Новикова, В.В.Рубцов).

А также теоретические подходы к изучению социально-психологического климата коллектива: Б.Г. Ананьев, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, А.А. Бодалев, В.В. Бойко, Ф.Н. Гоноболина, в.К. Елманова, В.Н. Панферов, Б.Д.

Методические основы программы

Принципы, на которых основана программа:

1. мотивационная готовность (важно помнить, что решение поставленных задач возможно только в случае личной заинтересованности участников в работе);
2. целостность подхода (в основе интерпретации опыта, получаемого в течение работы по программе, должна лежать единая этическая система. Знания, полученные на занятиях, будут более или менее полно усвоены лишь в том случае, если они вызовут отреагированный эмоциональный отклик);
3. терпимость к религиозным и мировоззренческим убеждениям участников группы (педагоги могут принадлежать к различным религиозным конфессиям, важно в своей работе опираться на формирование базовых духовно-нравственных ценностей, а также базовых требований к профессиональной этике);

Основные методы и формы работы.

Основным методом работы является занятие с использованием тренинговых технологий, в ходе которого создаются условия для личностного развития участников.

Основные формы работы: беседы, мини-лекция (информирование), метафора, дискуссии, «мозговой штурм», ролевые игры, отреагирование эмоций, анализ жизненных ситуаций, осмысление причинно-следственных связей и жизненных событий, психогимнастические упражнения.

При выборе вспомогательных форм и методов работы необходимо учитывать следующее:

- для обучения «разговорные» формы работы менее эффективны, чем «деятельностные»;
- наиболее эффективной позицией ведущего является «умеренная недирективность»;
- привлекаемый иллюстративный материал (притчи, сказки, примеры из жизненного опыта) должен соответствовать ситуации, особенностям группы и находить отклик в жизненном опыте участников.

Адресат программы.

Программа предназначена для педагогов и руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы:

- **требования к ведущему** (специалисту, реализующему программу): ведущий (педагог-психолог, педагог) программы должен знать и разделять морально-нравственные нормы и принципы профессиональной этики, уметь работать с группой, иметь достаточно полное представление об обсуждаемых вопросах.

Ведущему необходимо владеть навыками проведения групповых дискуссий, владеть навыками активного слушания, акцентирования, структурирования, создания благоприятного психологического пространства в группе, выстраивания субъект-субъектных отношений с участниками.

- **требования к материально-технической оснащенности:** в помещении для занятий должно быть достаточно места для того, чтобы организовать круг и индивидуальные рабочие места.

Помещение для занятий должно быть:

- Достаточно просторным для проведения подвижных техник, но не слишком большим, так как это нарушает ощущение безопасности.
- Свободным ото всего лишнего - предметов, плакатов и прочего.
- Без острых углов и опасных мест.
- Всегда одним и тем же, чтобы не нарушалось ощущение безопасности.
- Непроходным и непросматриваемым для посторонних.
- Достаточно светлым и проветриваемым.
- Хорошо звукоизолированным, чтобы в него не проникали посторонние шумы.
- Дверь во время занятий должна быть закрыта.
- Стулья в помещении должны легко перемещаться.
- Должна быть возможность крепить ватман к стенам или к доске.
- Должна быть возможность использовать аудио-, видео- и мультимедийное оборудование.

Для большинства занятий необходимы такие материалы, как цветные карандаши, ручки, фломастеры, бумага, скотч, ножницы, доска.

Дополнительные сведения о необходимых материалах приводятся в описании каждого занятия.

Ожидаемый результат усвоения программы: формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе отдельной образовательной организации. Формирование единого педагогического пространства, отличающегося взаимной поддержкой, уважительном отношении коллег друг к другу, созданием творческого климата в педагогической среде, созданием психологически безопасного образовательного пространства.

Продолжительность программы и особенности реализации программы

Комплексная программа психологического сопровождения педагогов дошкольных образовательных организаций с целью профилактики проявлений агрессии, насилия и формированию благоприятного психологического климата в образовательной среде состоит из двух блоков: диагностического и развивающего. Развивающая часть программы представлена несколькими занятиями, отражающими проблематику, с которой сталкивается большинство педагогических коллективов на разных этапах своего развития. В зависимости от запроса педагогического коллектива, запроса администрации и актуальной ситуации развития коллектива педагог-психолог образовательной организации может видоизменить программу (дополнить ее теми занятиями, той проблематикой, которая является наиболее актуальной, наиболее

востребованной в его коллективе). Следует отметить, что каждое занятие программы является тематически законченным. В зависимости от запроса, порядок проведения занятий также может быть изменен.

Предложенные занятия могут реализовываться в рамках работы «Педагогической мастерской» образовательной организации в соответствии с утвержденным графиком (например: 1 раз в месяц, 1 раз в квартал). Продолжительность занятия – 1-1,5 часов.

Тематическое планирование занятий

№	Тема занятия	Всего часов	Форма контроля
1	Вводный диагностический срез.	1-1,5	
2	«Мой коллектив»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
3	«Погода в доме»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
4	«Индивидуальность педагога как фактор развития коллектива»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
5	«Эмоциональное здоровье педагогов»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи
6	«Профилактика конфликта в образовательной среде»	1.5-2	Рефлексия, анкеты обратной связи

Диагностический блок программы.

Диагностический блок программы включает в себя следующие методики:

- Диагностика уровня развития малой группы
- Тест межличностных отношений Т. Лири
- Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев)
- Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова)
- Методика Изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (Е.Н. Степанов)

Диагностический срез проводится перед началом системы развивающих занятий с целью определения актуальных проблемных зон коллектива.

Диагностика уровня развития малой группы

Назначение. Методика дает возможность, обобщив ответы всех членов группы, определять уровень ее развития, а также сравнивать между собой различные группы.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп. Давать оценку следует на основании одного из четырех вариантов:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- б) данное утверждение в общем характерно для нашей группы;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;
- г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Опросник

1. В нашей группе главный критерий ценности человека - его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.
4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».
8. Успех каждого из нас искренне радуется всех и ни у кого не вызывает зависти.
9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.
20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.

24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.
25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.
26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.
27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Обработка и интерпретация результатов

Обработка данных может производиться двумя способами. Первый способ заключается в дифференцированном количественном подсчете и сопоставлении буквенных знаков (А, Б, В, Г).

Преобладание ответов по п. А свидетельствует о том, что группа, согласно мнению ее членов, может быть отнесена к коллективу, по п. Б - к среднему уровню развития, по п. В - к низкому уровню развития, по п. Г - к группе номинального или корпоративного типа.

Второй способ заключается в переводе буквенных ответов в баллы по следующей схеме:

- А - 3 балла;
- Б - 2 балла;
- В - 1 балл;
- Г - 0 баллов.

После определения общего суммарного результата производится его соотнесение с уровнем развития малой группы. По опыту диагностики и оценки динамики малых групп, полученным количественным данным соответствуют следующие уровни группового развития (Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин);

67- 81 - коллектив - «Горящий факел».

66-50 - автономия - «Алый парус».

49-34 - кооперация - «Мерцающий маяк».

33-20 - ассоциация - «Мягкая глина».

19 и менее - диффузная группа - «Песчаная россыпь».

«Песчаная россыпь»

Каждый как песчинка: и вроде все вместе, и в то же время каждый отдельно. Нет того, чтобы что-то «сцепляло», соединяло людей. Здесь люди или ещё мало знают друг друга, или просто не решаются, а может быть, и не желают пойти на встречу друг другу. Нет общих интересов, общих дел. Отсутствие твёрдого, авторитетного центра приводит к рыхлости, «рассыпчатости» группы.

«Мягкая глина»

В группе, находящейся на этой ступени, заметны первые усилия по сплочению коллектива, хотя они и робкие. Не всё получается у организаторов, нет достаточного опыта совместной работы. Скрепляющим звеном здесь ещё являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения разные – доброжелательные, конфликтные. Ребята по своей инициативе редко приходят на помощь друг другу. Существуют замкнутые приятельские группировки,

которые мало общаются друг с другом, нередко ссорятся. Подлинного мастера – хорошего организатора пока нет, или ему трудно себя проявить, так как по-настоящему его некому поддержать.

«Мерцающий маяк»

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шёл верным путём. В такой группе преобладает желание трудиться сообща, помогать друг другу, бывать вместе. Но дружба, товарищеская взаимопомощь требуют постоянного горения, а не одиночных, пусть даже частых вспышек. В группе есть на кого опереться. Авторитеты «смотрители» маяка, те, кто не даёт погаснуть огню, - организаторы, актив.

Группа заметно отличается среди других групп своей индивидуальностью. Однако ей бывает трудно до конца собрать свою волю, найти во всём общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям у некоторых членов группы. Недостаточно проявляется инициатива, не столь часто вносятся предложения по улучшению дел не только в своём классе, но и в целом в школе. Мы видим проявление активности всплесками, да и то не у всех.

«Алый парус»

Алый парус – символ устремлённости вперёд, неуспокоенности, дружеской верности, преданности своему долгу. Здесь действуют по принципу «один – за всех, все – за одного». Командный состав парусника – знающие и надёжные организаторы, авторитетные товарищи. У большинства членов «экипажа» проявляется чувство гордости за свой коллектив; все переживают горечь, когда их постигают неудачи. Группа живо интересуется, как обстоят дела в других группах, соседних классах, отрядах. Хотя группа и сплочена, но бывают такие моменты, когда она не готова идти наперекор бурям и ненастьям. Не всегда хватает мужества признать свои ошибки сразу, но постепенно положение может быть исправлено.

«Горящий факел»

Горящий факел – это живое пламя, горючим материалом которого являются тесная дружба, единая воля, отличное взаимопонимание, деловое сотрудничество, ответственность каждого не только за себя, но и за весь коллектив. Да, здесь хорошо проявляются все качества коллектива, которые мы видели на ступени «Алый парус». Но это ещё не всё. Настоящий коллектив тот, где бескорыстно приходят на помощь, делают всё, чтобы принести людям пользу, освещая, подобно легендарному Данко, жаром своего сердца дорогу другим.

Тест межличностных отношений

(Тимоти Лири)

Описание методики

Данная методика разработана Т. Лири (1954 г.) и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При

этом выделяется два фактора: "доминирование-подчинение" и "дружелюбие-агрессивность (враждебность)".

Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

В зависимости от соответствующих показателей выделяются ряд ориентаций - типов отношения к окружающим. Делаются выводы о выраженности типа, о степени адаптированности поведения - степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Очень большая неадаптивность поведения (при представлении результатов выделяется красным цветом) может свидетельствовать о невротических отклонениях, дисгармониях в сфере принятия решений или являться результатом каких-либо экстремальных ситуаций.

Методика может использоваться как для самооценки, так и для оценки наблюдаемого поведения людей ("со стороны"). В последнем случае испытуемый отвечает на вопросы как бы за другого человека, основываясь на своем представлении о нем. Суммируя результаты такого тестирования разных членов группы (например, трудового коллектива), можно составить обобщенный "представленческий" портрет какого-либо ее члена, например, лидера. И делать выводы об отношении к нему других членов группы.

Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь, эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

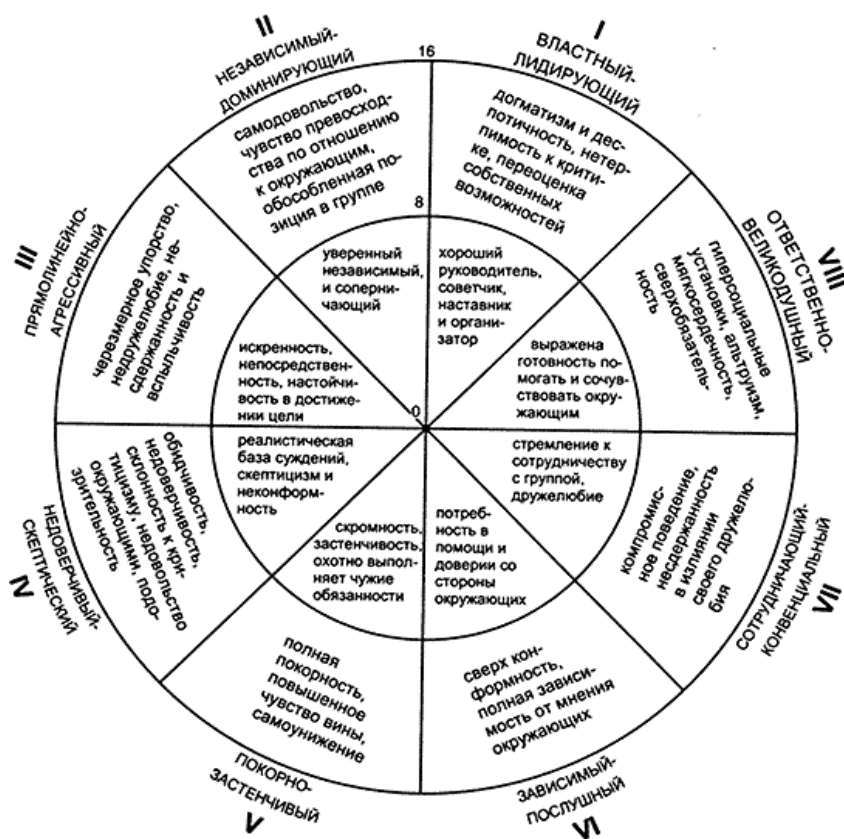
Схема Т. Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального "Я". В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, "социальное "Я", "реальное "Я"", "мои партнеры" и т.д.

Схема Т. Лири



Инструкция. Вам будут представлены суждения, касающиеся характера человека, его взаимоотношений с окружающими людьми. Внимательно прочтите каждое суждение и оцените, соответствует ли оно Вашему представлению о себе.

Поставьте на бланке ответов знак " + " против номеров тех определений, которые соответствуют Вашему представлению о себе, и знак " - " против номеров тех утверждений, которые не соответствуют Вашему представлению о себе. Старайтесь быть искренним. Если нет полной уверенности, знак " + " не ставьте.

После оценивания своего реального "Я" вновь прочтите все суждения и отметьте те из них, которые соответствуют Вашему представлению о том, каким Вам, по Вашему мнению, следовало бы быть в идеале".

Если необходимо оценить личность кого-то другого, то дается дополнительная инструкция: "Таким же образом, как и в первых двух вариантах, дайте оценку личности Вашего начальника (сослуживца, подчиненного: 1. "Мой начальник, такой, какой он есть на самом деле"; 2. "Мой идеал начальника").

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

Бланк опросника

ФИО _____ возраст _____ дата _____

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	5	9	13	17	21	25	29
2	6	10	14	18	22	26	30
3	7	11	15	19	23	27	31
4	8	12	16	20	24	28	32
33	37	41	45	49	53	57	61
34	38	42	46	50	54	58	62
35	39	43	47	51	55	59	63
36	40	44	48	52	56	60	64
65	69	73	77	81	85	89	93
66	70	74	78	82	86	90	94
67	71	75	79	83	87	91	95
68	72	76	80	84	88	92	96
97	101	105	109	113	117	121	125
98	102	106	110	114	118	122	126
99	103	107	111	115	119	123	127
100	104	108	112	116	120	124	128
Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Обработка результатов

На первом этапе обработки данных производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью ключа к опроснику.

Ключ

- Авторитарный:** 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100.
- Эгоистичный:** 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104.
- Агрессивный:** 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108.
- Подозрительный:** 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112.
- Подчиняемый:** 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116.
- Зависимый:** 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120.
- Дружелюбный:** 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124.
- Альтруистический:** 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

На втором этапе полученные баллы переносятся на диаграмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (минимальное значение — 0, максимальное — 16). Концы таких векторов соединяются и образуют профиль, отражающий представление о личности данного человека. Очерченное пространство заштриховывается. Для каждого

представления строится отдельная диаграмма, на которой оно характеризуется по выраженности признаков каждой октанты.

Психограмма



На третьем этапе с помощью формул определяются показатели по двум основным параметрам «Доминирование» и «Дружелюбие»:

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

Таким образом, система баллов по 16 межличностным переменным превращается в два цифровых индекса, которые характеризуют представление субъекта по обозначенным параметрам.

В результате проводится анализ личностного профиля – определяются типы отношения к окружающим.

Интерпретация результатов

Подсчет баллов ведется отдельно для каждой оцениваемой личности. Показателем нарушения отношений с определенным лицом является разница между представлениями человека о нем и желаемом его образе в качестве партнера по общению.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла – низкая:	адаптивное поведение
5-8 баллов – умеренная:	
9-12 баллов – высокая:	экстремальное поведение
13-16 баллов - экстремальная:	до патологии поведение

Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности. Количественные результаты являются показателями степени выраженности этих характеристик.

Наиболее заштрихованные на профиле октанты соответствуют преобладающему стилю межличностных отношений данного индивида. Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: ситуация диагностики не располагала к откровенности.

Первые четыре типа межличностных отношений (октанты 1-4) характеризуются тенденцией к лидерству и доминированию, независимостью мнения, готовностью отстаивать собственную точку зрения в конфликте. Другие четыре октанта (5-8) – отражают преобладание конформных установок, неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам.

В целом интерпретация данных должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени - на абсолютные величины. В норме обычно не наблюдаются значительные расхождения между «Я» актуальным и идеальным. Умеренное расхождение может рассматриваться как необходимое условие самосовершенствования.

Неудовлетворенность собой чаще наблюдается у лиц с заниженной самооценкой (5,6,7 октанты), а также у лиц, находящихся в ситуации затянувшегося конфликта (4 октант). Преобладание одновременно 1 и 5 октанта свойственно лицам с проблемой болезненного самолюбия, авторитарности, 4 и 8 – конфликт между стремлением к признанию группой и враждебностью, т.е. проблема подавленной враждебности, 3 и 7 – борьба мотивов самоутверждения и аффилиации, 2 и 6 – проблема независимости-подчиняемости, возникающая в

сложной служебной или иной ситуации, вынуждающей повиноваться вопреки внутреннему протесту.

Личности, у которых обнаруживаются доминантные, агрессивные и независимые черты поведения, значительно реже проявляют недовольство своим характером и межличностными отношениями, однако и у них может выявляться тенденция к совершенствованию своего стиля межличностного взаимодействия с окружением. При этом возрастание показателей того или иного октанта определит направление, по которому самостоятельно движется личность в целях самосовершенствования, степень осознания имеющихся проблем, наличие внутриличностных ресурсов.

Типы межличностных отношений

I. Авторитарный (доминантность – властность – деспотичность)

13 - 16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9 - 12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный (уверенность в себе – самоуверенность – самовлюбленность)

13 - 16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый.

0 - 12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный (требовательность – непримиримость – жестокость)

13 - 16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может достигать до асоциального поведения.

9 - 12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0 - 8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный (скептицизм – упрямство – негативизм)

13 - 16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9 - 12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0 - 8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый (уступчивость – кротость – пассивная подчиняемость)

13 - 16 – покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9 - 12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0 - 8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый (доверчивость – послушность – зависимость)

13 - 16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0 - 8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный (добросердечие – несамостоятельность – чрезмерный конформизм)

9 - 16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп, имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0 - 8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический (отзывчивость – бескорыстие – жертвенность)

9 - 16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0 - 8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Первые четыре типа межличностных отношений —1, 2, 3 и 4 — характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (3, 4), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (1, 2).

Другие четыре октанта — 5, 6, 7, 8 — представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (7, 8), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (5, 6).

Текст опросника

Инструкция: Вам предлагается список характеристик. Следует внимательно прочесть каждую и решить, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если соответствует, то пометьте её в протоколе крестиком, если не соответствует – ничего не ставьте. Если нет полной уверенности, крестик не ставьте. Старайтесь быть искренними.

1. Другие думают о нем благосклонно
2. Производит впечатление на окружающих
3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством достоинства
6. Независимый
7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявлять безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
11. Может быть искренним
12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
15. Способен проявлять недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
19. Охотно подчиняется
20. Уступчивый
21. Благодарный
22. Восхищающийся, склонный к подражанию
23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи
26. Стремится ужиться с другими
27. Дружелюбный, доброжелательный
28. Внимательный, ласковый
29. Деликатный
30. Ободряющий
31. Отзывчивый на призывы о помощи
32. Бескорыстный
33. Способен вызывать восхищение
34. Пользуется у других уважением
35. Обладает талантом руководителя

36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен, напорист
39. Деловитый, практичный
40. Любит соревноваться
41. Стойкий и упорный, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный
43. Раздражительный
44. Открытый, прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается
50. Неуверенный в себе
51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
59. Общительный, уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный, мягкосердечный
63. Любит заботиться о других
64. Бескорыстный, щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значительного человека
67. Начальственно повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
71. Думает только о себе
72. Хитрый, расчетливый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Корыстный
75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлобленный
78. Жалобщик
79. Ревнивый
80. Долго помнит свои обиды
81. Самобичующийся

- 82.Застенчивый
- 83.Безынициативный
- 84.Кроткий
- 85.Зависимый, несамостоятельный
- 86.Любит подчиняться
- 87.Предоставляет другим принимать решения
- 88.Легко попадает впросак
- 89.Легко поддается влиянию друзей
- 90.Готов довериться любому
- 91.Благорасположен ко всем без разбора
- 92.Всем симпатизирует
- 93.Прощает все
- 94.Переполнен чрезмерным сочувствием
- 95.Великодушен, терпим к недостаткам
- 96.Стремится покровительствовать
- 97.Стремится к успеху
- 98.Ожидает восхищения от каждого
- 99.Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Сноб, судит о людях лишь по рангу и достатку
102. Тщеславный
103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злой, жестокий
107. Часто гневлив
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
111. Упрямый
112. Недоверчивый, подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
115. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться
116. Мякотелый
117. Почти никогда никому не возражает
118. Навязчивый
119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится сыскать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
123. Всегда дружелюбен
124. Любит всех
125. Слишком снисходителен к окружающим
126. Старается утешить каждого
127. Заботится о других в ущерб себе

**Диагностика личностной агрессивности и конфликтности
(Е. П. Ильин, П. А. Ковалев)**

Назначение. Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Бланк ответов

№	Да	нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Опросник

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной об мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение - лучшая защита, правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.

12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему свою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
23. Если я все обдумал, то не нуждаюсь в советах других.
24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимание.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение «Ум хорошо, а два лучше» справедливо.
32. Утверждение «Не обманешь- не проживешь» тоже справедливо.
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящих со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решения важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.

47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
54. Я отрицательно отношусь к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно остаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной - моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, то не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс - значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка и интерпретация результатов

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: "вспыльчивость", "наступательность", "обидчивость", "неуступчивость", "компромиссность", "мстительность", "нетерпимость к мнению других", "подозрительность".

За каждый ответ "да" или "нет" начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Интерпретация результатов.

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

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

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

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

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

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

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

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

Сумма баллов по шкалам "наступательность, напористость", "неуступчивость" дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам "нетерпимость к мнению других", "мстительность", дает показатель негативной агрессивности субъекта, Сумма баллов по шкалам "бескомпромиссность", "вспыльчивость", "обидчивость", "подозрительность" дает обобщенный показатель конфликтности.

Тест на выявление тенденций к стилям педагогического общения (О.Н. Бочарова)

Инструкция: Просматривая каждый из вопросов теста, отмечайте символом «+», если можете с нами согласиться, и символом «-», если даете отрицательный ответ. От степени объективности ответов зависит и степень достоверности результатов тестирования.

1. Нуждаетесь ли вы в тщательной подготовке урока даже по неоднократно пройденной теме?
2. Предпочитаете ли вы логику изложения эмоциональному рассказу?
3. Волнуетесь ли вы перед тем, как оказаться лицом к лицу с классом?

4. Предпочитаете ли вы во время объяснения учебного материала находиться за учительским столом (на кафедре)?
5. Часто ли вы используете методические приемы, которые успешно применялись вами ранее и давали положительные результаты?
6. Придерживаетесь ли вы заранее спланированной схемы урока?
7. Часто ли вы по ходу урока включаете в него только что пришедшие в голову примеры, иллюстрируете сказанное свежим случаем, свидетелем которого были сами?
8. Вовлекаете ли вы в обсуждение темы урока учащихся?
9. Стремитесь ли вы рассказать как можно больше по теме, невзирая на лица слушателей?
10. Часто ли вам удается удачно пошутить в ходе урока?
11. Предпочитаете ли вы вести объяснение учебного материала, не отрываясь от своих записей (конспектов)?
12. Выводит ли вас из равновесия непредвиденная реакция аудитории (шум, гул, оживление и т.п.) среди учащихся?
13. Нуждаетесь ли вы в достаточно длительном времени (5-8 мин.), чтобы установить нарушенный контакт и вновь привлечь к себе внимание учащихся?
14. Повышаете ли вы голос, делаете ли паузу, если почувствуете невнимание к себе со стороны учащихся во время урока?
15. Стремитесь ли вы, задав полемический вопрос, самостоятельно на него ответить?
16. Предпочитаете ли, чтобы вам по ходу объяснения учебного материала задавали вопросы учащиеся?
17. Во время урока забываете ли вы о том, кто вас слушает?
18. Есть ли у вас привычка выбирать среди учащихся в классе два-три лица и следить за их эмоциональными реакциями?
19. Выбивает ли вас из колеи скептические ухмылки учащихся?
20. Замечаете ли вы во время урока изменения в настроении учащихся?
21. Поощряете ли вы учащихся вступать в диалог с вами во время объяснения темы урока?
22. Отвечаете ли вы сразу же на реплики учащихся?
23. Используете ли вы одни и те же жесты для подкрепления своих фраз независимо от ситуации?
24. Увлекаетесь ли вы монологом настолько, что вам не хватает отведенного по плану урока времени?
25. Чувствуете ли вы себя после уроков уставшими настолько, что не в состоянии повторить их в этот же день еще раз (во вторую смену)?

Обработка результатов

Подсчитайте число совпадений плюсов и минусов в соответствии с приведенным ниже ключом и определите свою тенденцию. Если общая сумма совпадений составит 80% от всех пунктов по одной модели общения, можете считать выявленную склонность стойкой.

Ключ теста

Модели общения / № вопроса	Да «+»	Нет «-»
Дикторская «Монблан»	4, 6, 11, 15, 17, 23	1,7,8,9,12,13,14,16,18,19,20,21,22,24
Неконтактная «Китайская стена»	9, 11, 13, 14, 15	1,7,8,12,16,18,19,20,21
Дифференцированное внимание «Локатор»	10, 14, 18, 20, 21	2,4,6,13,15,17,23
Гипорефлексивная «Тетерев»	9, 11, 15, 17, 23, 24	8,12,16,19,20,21,22
Гиперрефлексивная «Гамлет»	3, 12, 14, 18, 19, 20, 22, 25	2,5,6,11,13,23
Негибкого реагирования «Робот»	1, 2, 5, 6, 13, 15, 23	7,8,9,11,16,21,24
Авторитарная «Я – сам (сама)»	5, 10, 14, 15, 18, 24	2,8,16,21
Активного взаимодействия «Союз»	7, 8, 10, 16, 20, 21, 22	1,2,4,5,6,11,13,15,17,23

Если рассматривать стили общения в ракурсе двух вариантов: «дружеское раположение» или «заигрывание», то в диаде «педагог-учащийся» можно различить такие модели общения (О.Н. Бочарова).

- **Дикторская модель «Монблан».** Выражается в отстраненности от учащихся, которые для учителя представляют безликую массу слушателей. Педагогические функции сведены к информационному сообщению. Следствие такой модели – возникновение психологического дискомфорта или полное отсутствие контакта.
- **Модель «Китайская стена».** Выражена в слабой связи между учителем и учащимися из-за отсутствия желания сотрудничать. Контакт устанавливается для подчеркивания учителем своего статуса, поэтому у учащихся отсутствует интерес к предмету и наблюдается равнодушное отношение к личности педагога.
- **Модель дифференцированного внимания «Локатор».** Выражается в избирательном отношении к учащимся. Учитель ориентируется на определенных учеников: талантливых, слабых и т.п. Данная модель возникает из-за неумелого сочетания индивидуального подхода с фронтальным способом обучения. Как следствие, доминанту составляет ситуативный контакт и нарушение взаимодействия в системе «учитель – ученик».
- **Монорефлексивная модель «Тетерев».** Педагог замкнут сам на себе. Речь его монотонна, отсутствует реакция на слушателя. Слышит только себя, не позволяет учащимся вступать в дискуссию. Следствием этой модели является образование логического вакуума. Учебно-воспитательное воздействие носит формальный характер, поскольку участники общения изолированы друг от друга.

- **Модель гиперрефлексивная.** Учителю важно, как воспринимается его информация учащимися. Межличностные отношения возводятся в абсолюты, поэтому педагог постоянно сомневается в правильности своего поведения, перманентное напряжение приводит к нервному срыву, что выражается в неадекватных реакциях на действия учащихся.
- **Модель негибкого реагирования «Робот».** Общение выстраивается по жесткому алгоритму, присутствует безупречная логика изложения материала, но при этом преподаватель не учитывает ситуацию и психическое состояние своих учащихся.
- **Авторитарная модель «Я сам».** Учебный процесс фокусируется на преподавателе. Основу коммуникативного поведения составляет подавление, следствием становится безынициативность учащихся.
- **Модель активного взаимодействия «Союз».** Это модель дружеского взаимодействия и мажорного настроения.

Методика изучения удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении

(разработана доцентом Е.Н. Степановым)

Цель: определить степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Ход проведения. Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения. Цифры означают следующие ответы:

- 4 — совершенно согласен;
- 3 — согласен;
- 2 — трудно сказать;
- 1 — не согласен;
- 0 — совершенно не согласен.

1. Я удовлетворен(а) своей учебной нагрузкой, —
2. Меня устраивает составленное расписание уроков, —
3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально, —
4. Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней, —
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности, —
6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать,
7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы, —
8. Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск, —
9. У меня сложились с коллегами неконфликтные отношения, —
10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег, —

11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы, —
12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации,
13. Я комфортно чувствую себя в среде учащихся, —
14. Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету,
15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями учащихся,
16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования,
17. Мне нравится мой кабинет, оборудование и условия работы в нем,
18. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе,
19. На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства,
20. Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты,

Обработка полученных результатов.

Показателем удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении ($У$) является частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов. Принято считать, что если коэффициент $У$ равен или больше 3, то можно констатировать высокий уровень удовлетворенности; если он равен или больше 2, то это свидетельствует о средней степени удовлетворенности; если же данный коэффициент меньше 2, то можно предположить, что существует низкая степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в школьном сообществе и своим положением в нем.

Наряду с выявлением общей удовлетворенности целесообразно определить, насколько удовлетворены педагоги такими аспектами жизнедеятельности образовательного учреждения, как:

- организация труда (утверждение 1-4)
 - возможность проявления и реализации профессиональных и других личностных качеств педагога (5-8)
 - отношения с учителями и администрацией учебного заведения (9-12)
 - обеспечение деятельности педагога (17-20)
- коэффициент удовлетворенности педагогов перечисленными аспектами жизнедеятельности определяется с помощью тех же вычислительных операций, но подсчитывается сумма баллов и количество ответов лишь по тем утверждениям, которые соответствуют изучаемому аспекту.

Содержание занятий

по профилактической программе формирования благоприятного психологического климата педагогического коллектива

Занятие 1.

Тема занятия: «Мой коллектив»

Цель занятия: актуализация проблемы формирования благоприятного психологического климата коллектива;

Задачи:

- создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- создание условий для работы специалистов по формированию благоприятного психологического климата в коллективе.

Материалы и оборудование: листы бумаги, мяч, доска или флип-чарт, маркеры, фломастеры, стикеры, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Уважаемые коллеги! Я рада приветствовать вас на нашем занятии, которое открывает цикл встреч нашей «Психологической гостиной» в новом учебном году.

Упражнение «Снежный ком»

Каждый участник встает, представляется и называет имена всех участников, которые представились перед ним. Таким образом, у нас получается, как бы снежный ком, и последний участник должен назвать имена всех присутствующих.

(Если в коллективе появились новые сотрудники, то им будет легче запомнить все).

Дорогие коллеги, предлагаю вам вспомнить основные правила работы в группе:

Основные правила работы группы.

- правило «Здесь и сейчас» (здесь и сейчас мы высказываем свое мнение, проговариваем свои мысли, чувства, а не выносим обсуждение за рамки группы. Все что у меня возникает в рамках работы группы должно в ней и остаться, либо больше нигде не озвучиваться);
- правило «Я-высказываний» (высказывание производится всегда от первого лица: я думаю, я чувствую, я считаю и т.д.);
- уважительное отношение друг к другу (не грубим, не хамим, соблюдаем уважительное отношение друг к другу, не перебиваем и т.д.);
- правило конфиденциальности (все что происходит в рамках работы группы должно остаться в ее пределах. Участники не имеют право обсуждать личности участников, сплетничать и передавать какую-либо конфиденциальную информацию третьим лицам);
- правило «стоп» (в случае, если участник не хочет участвовать в каком-либо упражнении или высказывать свою точку зрения, он имеет право отказаться и не участвовать в данном мероприятии);
- правило «Указательного пальца» (в случае, если в аудитории начался бардак, все стали выкрикивать, перебивать друг друга, жарко спорить или даже ругаться, любой участник группы может встать и поднять вверх руку с указательным пальцем и тем самым остановить происходящее).

Педагоги имеют полное право дополнить указанный перечень и своими предложениями.

Итак, коллектив – это сложное социальное образование.

Педагогический коллектив – достаточно сложная система, в которой сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными чертами, характерами, с разным темпераментом.

В начале нашей работы я хотела бы вам предложить немного подвигаться.

Упражнение «ДА!»

У нас с вами имеется достаточно пространства, им можно распоряжаться в полном объеме, можно беспрепятственно передвигаться по аудитории. Представьте прекрасный солнечный день, когда ни у кого нет никаких обязанностей, и каждый может следовать за своими фантазиями. В течение минуты пройдите по комнате.

Сейчас я предложу осуществить некое действие. В ответ каждый должен громко и с энтузиазмом крикнуть: «Да!» и начать выполнять это действие. Затем каждый из участников может предложить другое действие, и все мы должны крикнуть «Да!» и выполнить это действие.

Варианты предложений: «Давайте плавать! Давайте поиграем в мяч! Давайте погладим рубашку! Давайте выпьем по чашечке чая! Когда участники раскрепостятся, можно подвести итог игры и обсудить следующие вопросы:

- Чувствовали ли вы себя смущенным?
- Легко ли было перехватить инициативу?
- Как другие члены группы реагировали на ваше предложение?
- Знаете ли вы людей, которые постоянно блокируют вашу инициативу?
- Что может быть причиной такого поведения?
- Исчезло ли ваше смущение в ходе игры?
- Какое предложение доставило вам наибольшее удовольствие?
- Комфортно ли было вам работать в данном коллективе?

А что такое коллектив для вас?

У меня в руках мяч. Сейчас я скажу, что наш коллектив значит для меня и передам (брошу) мяч любому участнику нашей группы. Его задача также ответить на поставленный вопрос: что значит для него профессиональный коллектив и передать мяч дальше.

(Для участников важно услышать разные мнения по указанному вопросу. Подводя итоги упражнения, ведущий может констатировать, что в аудитории собралась группа единомышленников или же наоборот, что в группе присутствует много разных мнений и точек зрения на данный вопрос, поэтому группе предстоит интересная и увлекательная работа.)

Каждый коллектив живет по своим законам, правилам, у каждого есть свои традиции, каждому присуща своя атмосфера, психологический климат. В одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется. В других – коллектив функционирует оптимально, его члены получают возможность максимально полно реализовывать свой потенциал.

Сейчас каждому из вас я предлагаю выбрать из волшебного мешочка карточку, на которой написан признак психологического климата в коллективе. Ваша задача – проанализировать написанное и определить, положительный или отрицательный этот признак.

Материал к заданию.

Признаки благоприятного психологического климата:

- позитивное настроения в коллективе;
- деловой настрой на работу;
- командный дух и единые цели у всего коллектива;
- готовность всегда помочь коллегам, подменить, если нужно;
- возникающие конфликтные ситуации объективно и оперативно разрешаются;
- поощряется инициатива;

Признаки неблагоприятного психологического климата:

- низкая производительность труда;
- нарушается трудовая дисциплина;
- работа не выполняется в установленные сроки;
- рабочее время тратится на занятие личными делами;
- высокая текучесть кадров;
- ошибки в работе, не четко выполняются профессиональные обязанности, распоряжения администрации.

Климат определяется как благоприятный, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищен, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. Такой климат характеризуется высоким уровнем психологической безопасности.

Мы с вами уже говорили, что у каждого коллектива свой характер. Сейчас я предлагаю вам поучаствовать в **упражнении «Машина с характером»**.

Вся группа должна построить воображаемую машину. Детали машины – только сами участники, осуществляющие слаженные и разнообразные движения и издающие различные звуки. При этом каждому участнику нужно внимательно следить за действиями других членов команды, а разговаривать нельзя. Доброволец выходит на середину круга и начинает попеременно выполнять какое-либо движение (вытягивать руки вперед, вверх, поглаживать живот правой рукой, прыгать на одной ноге- годится любое действие). Можно по желанию сопровождать движение возгласами. Когда первый участник определится со своими действиями, он становится первой деталью машины. Следующий доброволец, дополняя действия первого, становится второй деталью. Когда движения первых добровольцев обретут достаточную скоординированность, к ним присоединяется третий участник. Каждый должен стать новой деталью увеличивающейся машины и пытаться сделать ее более

интересной и многогранной. Когда задействованы все участники, можно позволить фантастической машине работать в выбранном группой темпе. Затем скорость несколько увеличивается, затем замедляется.

Вопросы для обсуждения:

- Смогла ли группа создать интересную машину?
- Функционировала ли машина некоторое время без перебоев?
- В какой момент вы стали деталью машины?
- Как вы придумали свое действия?
- Трудно ли было придерживаться единого ритма и темпа работы?
- Что происходило, когда темп работы ускорялся или замедлялся?
- Трудно ли было разобрать машину?
- Как влияло на работу то, что вам нельзя было переговариваться друг с другом?

Обсуждая задание, ведущий просит участников рассказать о том, полезно ли было для них подобное упражнение? Как они чувствуют себя после работы?

Влияние нашего коллектива на развитие личности педагога на самом деле очень значительное. Благоприятный психологический климат в коллективе коллег является той благодатной почвой, которая способствует полноценному профессиональному развитию, хорошему самочувствию, да и просто прекрасному настроению каждый день. А мы с вами знаем, как важно идти на работу с хорошим настроением, ведь работаем мы с детьми. Глядя на нас, они заражаются позитивом, учатся у нас быть приветливыми, вежливыми. Также учатся взаимодействовать в своем классном коллективе.

Рефлексия.

Позвольте подвести итоги нашего занятия. Как правило, занятия с элементами тренинга оканчиваются рефлексией и обратной связью.

Поэтому, чтобы дать возможность каждому участнику высказаться, я подготовила незаконченные фразы. Обратите внимание (*фразы могут быть написаны на доске, на плакате, быть распечатанными на листах и лежать в центре круга, быть розданы каждому участнику на карточках и т.д.*) на фразы, которые надо закончить. Каждый участник, может выбрать любую фразу, завершить ее и озвучить в круге. А может высказать те мысли и чувства, которые накопились у него за время занятия и самостоятельно, без опоры на предложенные фразы.

«Мне было трудно...»

«Сейчас я чувствую...»

«Мне было интересно, когда...»

«Мне бы не хотелось...»

«Для меня остался открытым вопрос...»

«Я буду думать о...»

Спасибо за работу сегодня, до новых встреч!

Занятие 2.

Тема занятия: «Погода в доме»

Цель занятия: способствовать сплочению педагогического коллектива, гармонизации психологического климата в коллективе.

Задачи:

- приветствие участников, создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- развитие умения участников договариваться между собой;
- способствовать выделению в сознании участников проблемных зон коллектива, которые они хотели бы изменить.

Материалы и оборудование: листы бумаги, ватман, карандаши, фломастеры, краски (на усмотрение ведущего), листы А4, ручки, доска или флип-чарт, шкатулка с билетами от 1 до 4 по числу участников.

Ход занятия.

Добрый день, дорогие коллеги! Рада вас видеть на нашем занятии. Перед началом работы предлагаю поприветствовать друг друга.

Встанем в круг, возьмемся за руки. Сейчас я передам приветственный импульс по кругу в правую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь в левую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь приветственное рукопожатие пошло по кругу. Поаплодировали друг другу.

Упражнение «Круг чувств»

На нашу встречу мы пришли все с разными мыслями, чувствами, переживаниями. Сейчас я попрошу всех участников, по очереди высказать какую-либо метафору, которая отражала бы ваше актуальное состояние или самочувствие на данный момент, например: «Бодрый будильник», «сдутый шарик», «колючий шарик», «выжатый лимон», «задорный ветер» и т.д.

(Ответы педагогов)

Тема нашей встречи сегодня – «Погода в доме».

Упражнение «Ассоциации»

Выражение «Погода в доме» - вошло устойчиво в нашу жизнь, наверное, с момента выхода одноименной песни Л. Долиной, но конечно же существовало задолго до нее. А что для нас значит «Погода в доме?», «Погода в нашем коллективе?» С чем она у вас ассоциируется? У меня в руке мяч, сейчас я отвечу на этот вопрос и переброшу мяч любому другому участнику. Кто мяч поймает, также должен ответить, с чем у него ассоциируется эта фраза.

Спасибо, дорогие коллеги. Надеюсь вам понравились наши ассоциации.

Упражнение «Дом для коллектива»

Каждый коллектив где-то живет. У него есть свое здание, офис. У нашего коллектива тоже есть свой дом. Давайте сейчас его нарисуем. У нас есть ватман и краски, карандаши, фломастеры (ватман формат А1, наверху надпись: «Дом для коллектива»), на котором все участники нашего коллектива должны проявить свое творчество, участие и нарисовать «Дом для коллектива». Но есть одно очень важное требование: задание выполняется молча.

Обсуждение: что у нас получилось? Похоже это здание на здание нашего реального сада? Нравится ли оно вам? Комфортно ли было вам работать? Что помогало вам в работе? Что мешало вам в работе? И т.д.

Мы с вами знаем, что при совместном проживании очень важно соблюдать определенные правила «общезития», чтобы проживание было комфортным.

Упражнение «7 факторов»

Предлагаю вам разделиться на четыре команды (используем жеребьевку со шкатулкой). Каждая команда должна будет составить список из 7 факторов, которые кажутся вам наиболее важными для работы в коллективе, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру и т.д.

На эту работу у вас будет 7 минут. Для того, чтобы не мешать друг другу, предлагаю группам разойтись по разным местам в аудитории.

По истечении указанного времени командам дается задание проранжировать эти факторы по важности для работы в коллективе. Обязательное условие: с этим решением должны согласиться все члены команды.

На это отводится 10 минут. После этого команды по очереди выступают, презентуя группе свои 7 факторов.

Ведущий формирует общий список (отмечает, если есть пересечения факторов).

Обсуждение:

- Насколько быстро и слаженно вы смогли составить список факторов?
- Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации?
- О каких качествах долго спорили?
- Было ли у вас ощущение, что остальные члены вашей команды поняли ваши идеи?
- Чему вы научились в этом упражнении?
- Какое качество лично вам кажется особенно важным?

Вот живем мы с вами в нашем доме поживаем. А всем ли нравится жить в этом доме? Может быть вы хотели бы в нем что-то изменить?

Упражнение «Волшебная лампа»

Представьте себе: вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и – сюрприз! – из нее появляется джин. Теперь вы можете загадать три желания, но, поскольку вы нашли джина вместе со своей рабочей командой, эти желания должны относиться к рабочей обстановке. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать так, чтобы с вами работала ваша любимая тетя, чтобы коллеги чаще улыбались, чтобы рабочий стол был побольше, чтобы и т.д. Каждый может загадать свои три желания.

Каждый участник на листочке пишет три своих желаемых изменения, относящиеся к командной работе.

Объединитесь в тройки – оставьте три желания.

Объединитесь в шестерки – оставьте три желания.

Когда останется три группы каждая читает свои желания и все решают, какие три желания останутся в итоге от коллектива.

Обсуждение:

- Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности?
- Если нет, то что можно сделать для улучшения ситуации?

Дорогие коллеги, мы с вами понимаем, что мы сами волшебники и исполнение наших желаний зависит во многом от нас самих.

Каким будет наш общий дом? Будет ли он уютным, теплым, светлым? Будет ли нам в нем комфортно? Зависит от нас с вами и, если мы захотим, чтобы так было, значит так и будет.

Сегодня, мы с вами говорили о нашем коллективе. Подведем итоги нашей встречи.

Попрошу вас высказать свои мысли по итогу нашей работы сегодня. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- Мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Благодарю за работу, до новых встреч!

Занятие 3.

Тема занятия: «Индивидуальность педагога как фактор развития коллектива»

Цель занятия: способствовать личностному развитию педагогов.

Задачи:

- приветствие участников, благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- способствовать личностному развитию и раскрытию индивидуальных особенностей.

Материалы и оборудование: листы бумаги, мяч, доска или флип-чарт, маркеры, фломастеры, стикеры, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, уважаемые коллеги! Давайте поприветствуем друг друга на нашем занятии. Сейчас вы можете абсолютно свободно, перемещаясь по аудитории, поздороваться (рукопожатием) как можно с большим количеством участников, тем самым поприветствовав друг друга.

Спасибо большое, занимайте свои места.

Сегодня я хотела бы поговорить с вами на тему «Индивидуальность педагога, как фактор развития коллектива». Нашу встречу хотелось бы начать стихами Е. Евтушенко:

Людей неинтересных в мире нет.
Их судьбы — как истории планет.
У каждой все особое, свое,
и нет планет, похожих на нее.

А если кто-то незаметно жил
и с этой незаметностью дружил,
он интересен был среди людей
самой неинтересностью своей.

У каждого — свой тайный личный мир.
Есть в мире этом самый лучший миг.
Есть в мире этом самый страшный час,
но это все неведомо для нас.

И если умирает человек,
с ним умирает первый его снег,
и первый поцелуй, и первый бой.. .
Все это забирает он с собой.

Да, остаются книги и мосты,
машины и художников холсты,
да, многому остаться суждено,
но что-то ведь уходит все равно!

Таков закон безжалостной игры.
Не люди умирают, а миры.
Людей мы помним, грешных и земных.
А что мы знали, в сущности, о них?

Что знаем мы про братьев, про друзей,
что знаем о единственной своей?
И про отца родного своего

мы, зная все, не знаем ничего.

Уходят люди.. . Их не вернуть.
Их тайные миры не возродить.
И каждый раз мне хочется опять
от этой невозвратности кричать.

Что такое индивидуальность для вас?
- ответы группы фиксируются на доске.

Упражнение «Грецкий орех»

У меня есть небольшой мешочек с грецкими орехами (количество орехов по числу участников). Я высыпаю их в центре круга, вы подойдете и каждый выберите себе один орех. В течение некоторого времени изучите внимательно свой орех (какой он, чем он выделяется, какие у него особенности, постарайтесь его запомнить). Теперь соберем орехи обратно в мешок, перемешаем, и снова высыпем. Найдите теперь свой орех.

(Как правило, все участники узнают свой орех. И после того, как все участники отыскали свои орехи, приступаем к обсуждению.)

- интересно узнать, кто и как запомнил свой орех? Трудно ли это было сделать? Что помогло потом найти свой орех? Кто и какой стратегией пользовался при поиске своего ореха (кто-то быстро ринулся на поиски, опасаясь, что его орех заберет чужой, кто-то, совершенно не спешил, предполагая, что все разберут свои орехи, а его орех останется, и совершенно не нужно при этом толкаться в толпе)?

- высказывания участников.

- Так происходит и с нами: мы с вами люди, у нас есть голова, руки, ноги, но мы все с вами разные. У каждого из нас есть свои особенности, свои «черточки», свои достоинства и какие-то неровности, недостатки, есть у каждого своя красота, привлекательность, уникальность. Нужно только почувствовать ее и понять.

Следующее задание, которое я хотела бы вам предложить, называется «Три цвета личности»: каждый из вас получает три небольших листочка разного цвета. Зеленый листочек обозначает – «как все»; синий – «как некоторые», розовый – «как никто больше». Каждому из вас предлагается на листочках соответствующего цвета сделать запись про себя, про собственные свойства и черты. При этом на листочке «как все» должно быть записано качество, реально присущее вам и объединяющее вас (как вам кажется) со всеми другими участниками группы. На листочке «как некоторые» - качество, свойство характера или особенность поведения (стиля жизни и т.д.), роднящее вас с некоторыми, но не со всеми членами группы. Последний листочек должен содержать указания на ваши уникальные черты, которые либо вообще не свойственны остальным, либо значительно сильнее у вас выражены.

После заполнения листочков всеми участниками я попрошу всех взять в руки тот листочек, на котором записаны черты «как все». Ваша задача – в свободном режиме, перемещаясь по аудитории, пообщаться со всеми членами

группы, выяснив, действительно ли вы обладаете такой же особенностью. На общение дается 2-3 минуты, затем организуется общее обсуждение.

Таким же способом обсудим содержание листочков «как некоторые». Каждый должен убедиться в том, что в группе есть люди, обладающие подобными особенностями, с одной стороны, и что эти свойства присущи не всем – с другой. Если условия не выполнены, нужно написать другое качество и также подвергнуть его проверке.

С листочками «как никто больше» работа организуется непосредственно в кругу: каждый участник озвучивает качество, которое он считает своим, неповторимым в данной группе. Группа либо соглашается с ним, либо помогает найти другое, действительно уникальное качество.

Уважаемые коллеги, сегодня мы с вами разговаривали о своей индивидуальности, что позволяет нашему коллективу быть многогранным, интересным, играть разными красками. Наше профессиональное сообщество богато на таланты и они позволяют нам быть полезными окружающим, нашим воспитанникам, их родителям.

Благодарю вас за работу на нашем занятии сегодня. Попрошу вас высказать свои мысли как по итогам нашей работы. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Занятие 4.

Тема занятия: «Эмоциональное здоровье педагогов»

Цель занятия: профилактика эмоционального выгорания педагогов.

Задачи:

- приветствие участников, благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- знакомство с основными признаками эмоционального выгорания;
- определение актуального уровня подверженности стрессу;

- знакомство с основными способами предупреждения эмоционального выгорания;
- знакомство со средствами борьбы с эмоциональным выгоранием.

Материалы и оборудование: листы бумаги, мяч, доска или флип-чарт, маркеры, фломастеры, стикеры, карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, уважаемые коллеги! Давайте поприветствуем друг друга на нашем занятии. Сейчас вы можете абсолютно свободно, перемещаясь по аудитории, поздороваться (рукопожатием) как можно с большим количеством участников, тем самым поприветствовав друг друга.

Спасибо большое, занимайте свои места.

Нашу встречу сегодня мне хотелось бы начать словами Конфуция:

«Будьте добрыми, если захотите;
Будьте мудрыми, если сможете,
Но здоровыми вы должны быть всегда».

Сегодня мы поговорим о нашем эмоциональном здоровье. У меня в шкатулочке лежат разноцветные ленточки. Перед самым началом нашей работы я попрошу каждого из вас выбрать для себя одну, наиболее понравившуюся.

Спасибо. Давайте теперь узнаем, что они могут о нас рассказать. А рассказать они могут с каким настроением, мы пришли сегодня на наше занятие.

- **Синий цвет – спокойствие, удовлетворенность, умение сопереживать, доверие, преданность;**
- **Фиолетовый цвет – тревожность, страх, огорчения**
- **Зеленый – уверенность, настойчивость, упрямство, потребность в самоуважении**
- **Красный – агрессивность, возбуждение, стремление к успеху, желание властвовать и действовать, добиваясь успеха.**
- **Коричневый – цвет покоя и стабильности, необходимости в домашнем уюте**
- **Желтый – активность, веселость, стремление к общению, ожидание счастья**
- **Серый – тревожность и негативное состояние**
- **Черный – защищенность, скрытость, желание уйти в свой внутренний мир.**

Дорогие коллеги, считаете ли вы, что профессия педагога относится к одной из наиболее «энергозатратных» профессий? Ощущаете или, может быть, ощущали ли вы когда-нибудь, в своей жизни, что профессиональные силы иссякли, вы чувствуете усталость, вам не хочется ничего делать, что касалось бы вашей профессиональной деятельности?

(Ответы педагогов, как правило, конечно будут связаны с подобными переживаниями)

Это и есть как раз признаки эмоционального выгорания.

Синдром профессионального выгорания включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редуциацию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, истощенность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация - тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов. Негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое входит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редуцирование личных (персональных) достижений – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Можно выделить три основные стадии синдрома профессионального выгорания у учителя:

- на первой начальной стадии у учителей наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ученику ланируемый вопрос, что ученик ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.). Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий на фоне ощущения нервно-психической напряженности;

- на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

- третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение,

нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» учитель, как правило, не осознает его симптомы и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обратить внимание на факторы, способствующие развитию этого явления.

Чем мы сегодня с вами и займемся.

Хочу предложить вам небольшой тест, который поможет нам определить, насколько мы подвержены эмоциональному выгоранию прямо сейчас.

Опросник «Эмоциональное выгорание»

Инструкция: вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом по отношению к вашей работе. Если у вас не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

0	1	2	3	4	5	6
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учащихся и коллег.
10. В последнее время я стал более черствым (бесчувственным) по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня и манипулируют мной. Они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.

16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами.
18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я еще многое смогу достичь в этой жизни.
22. Бывает, что ученики и коллеги перекалывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Ключ к опроснику

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов (максимальная)
Эмоциональное истощение	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Редукция личностных достижений	4,7,9,12,17,18,19,21	

Уровни выгорания

Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и больше
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и больше
Редукция личностных достижений	39 и больше	38-32	31-0

Многие из нас ощущают стрессовое воздействие, да и как иначе. Наши дети (ученики) не дают нам возможность расслабиться, всегда приходят какие-то распоряжения, которые мы должны с вами выполнить в кратчайшие сроки, да и мало ли еще что-то может случиться. Где же нам брать силы, где черпать энергию. Где тот источник, где тот ресурс, что нас может питать, давать нам силы? Предлагаю поразмыслить над этими вопросами.

Перед вами лист бумаги А4 и ручка. Отступите от верхнего края два сантиметра и проведите горизонтальную линию. Затем оставшийся лист разделите визуально на две равные части и проведите еще одну горизонтальную линию.

Теперь отступите от левого края три четыре сантиметра и проведите вертикальную линию на весь лист. Затем оставшееся пространство по вертикали разделите на две равные части вертикальной линией.

У нас получилось следующее поле. Которое мы подписываем следующим образом:

-	Внутренние факторы	Внешние факторы
---	--------------------	-----------------

Что у меня забирает силы	<i>(например: самоедство, переживания о будущем или о прошлом, надумывание ситуаций и т.д.)</i>	<i>(например: работа, конкретный ученик, конкретный родитель, руководство, администрация, плохая погода, загруженность на работе и т. д.)</i>
Что мне позволяет восстанавливать силы	<i>(например: мечты о чем-то приятном, наслаждение чем-то прекрасным, медитация и т. д)</i>	<i>(например: чашка кофе, любимый фильм, прогулка на воздухе, встреча с друзьями и т.д.)</i>

После того, как каждый участник проработал индивидуально свои ресурсы ведущий предлагает участникам озвучить те ресурсы, которые позволяют специалистам восстановить свои силы. Основной список формируется на ватмане с названием «Мои ресурсы» (ватман остается на хранении у педагога-психолога, так как возможно этот список будет актуален в разные периоды жизни коллектива).

Кроме ресурсов, которые мы с вами самостоятельно смогли для себя определить, хотелось бы выделить еще и основные приемы снятия психологического стресса.

Способы снятия стресса.

1. Возьмите паузу. Основной источник стресса – это перенапряжение, поэтому бороться с ним помогает отдых. Но это не значит, что нужно целыми днями сидеть перед телевизором, отдыхайте активно, отправляйтесь на природу, на свежий воздух.
2. Витаминотерапия. Стрессовое состояние заставляет человеческий организм включать все внутренние резервы, чтобы поддержать его работоспособность употребляйте в пищу полезные продукты, насыщенные витаминами С (яблоки, помидоры, шиповник, черную смородину) и В (сухофрукты, капуста, свекла, миндаль, куриная печень, рыба и т.д.).
3. Еще один метод снятия стресса употребление в пищу продуктов, способствующих улучшению настроения. Как известно, незаменимым помощником в борьбе со стрессом является гормон счастья – серотонин, а также продукты, как бананы, миндаль, шоколад и многие другие способствуют его выработке. Но не все продукты помогут вам в борьбе со стрессом. Следует ограничить употребление сахара, кофеина и жирной пищи. По мере возможности старайтесь питаться правильно, это также способствует снижению стресса. Если бессонница ваша постоянная спутница – что опять же приводит к еще большему стрессу – проветрите комнату ночью, ограничьте потребление кофеина, не принимайте пищу перед сном.
4. Ароматерапия. Еще с древних времен известно благоприятное воздействие ароматных эфирных масел. Успокаивающе действуют эфирные масла розы, лаванды, жасмина и кипариса (стоит применять с осторожностью во избежание аллергических реакций).

5. Задушевная беседа, как способ снятия стресса очень эффективна. Иногда человеку в состоянии эмоционального напряжения просто необходимо выговориться. Часто, чтобы увидеть проблему под другим углом достаточно просто озвучить ее. В наших условиях помогут справиться со стрессом, заменив дорогие лекарственные препараты, близкие люди, лучшая подруга или друг.
6. Экстрим в борьбе с плохим настроением. Еще один из эффективных способов снятия стресса – подвергнуть организм новому виду стресса. Примите холодный душ, пройдите процедуру иглоукалывания, запишитесь на занятия экстремальными видами спорта, например прыжками с парашютом.
7. Займитесь спортом. Бороться со стрессовыми ситуациями помогают занятия спортом, а также они делают организм более устойчивым к эмоциональным воздействиям. Это прекрасный выход для многих – заняться физическими упражнениями. Причем, совсем не важно, какими. Возможно, это будет бег, отжимания, велосипед, силовые тренировки, аэробика, фитнес. Наибольший эффект будет от упражнений, где нужны регулярные повторения (например, бег) заставляет организм расслабиться. А это, в свою очередь, заставляет Ваше тело и мозг реагировать на стресс адекватно. Проще говоря, уменьшается частота сердечных сокращений, понижается кровяное давление, уменьшается напряжение в мышцах. Достаточно тридцати минут занятий на тренажере, чтобы снизить на 25% эмоциональное напряжение вызванное стрессом.
8. Древнейшая система – йога. При помощи йоги можно расслабиться, разобраться в себе, а также укрепить мышцы. Попробуйте медитировать. Закрыв глаза, дышите глубоко и медленно. На каждом вдохе и выдохе повторяйте какую-нибудь приятную фразу или слово. Это простое упражнение способно привести организм в равновесие, помочь расслабиться и снять стресс.
9. Будьте осторожны. Избегайте ситуаций, которые могут привести к эмоциональному расстройству.
10. Почаще улыбайтесь. Если улыбаться чаще, то можно вызвать хорошее настроение на подсознательном уровне. Хвалите себя. Это вреда бы просто, но многие из нас недооценивают этот способ.
11. Учитесь радоваться жизни. Побольше общения и смеха в компании друзей и близких. Совместный поход в кино, кафе или боулинг – даст вам заряд бодрости и сил, отвлечет от текущих проблем.

Однако в борьбе со стрессом нам могут помочь еще и:

- антистрессовая гимнастика
- позитивные установки
- дыхательные гимнастики

Антистрессовая гимнастика

1. Несколько раз приподнимите и опустите плечи, а затем, чтобы избавиться от ощущения «зажатых» плеч и застывшей шеи, поворачивайте ими.

2. Ненадолго присядьте, закройте глаза и сделайте несколько глубоких вдохов.
3. Посмотрите вверх и протяните руки, стараясь «достать до неба» - сначала одной рукой, затем другой, и обеими вместе.
4. Потрите голову и ощупайте всю ее подушечками пальцев.
5. Потяните себя за волосы. Затем опустите руки - уф-фы!
6. Сожмите рукой челюсть. Ощупайте ее кончиками пальцев (это упражнение особенно хорошо для тех, кто привык сжимать челюсти и скрипеть зубами).
7. Сожмите челюсти, потом широко раскройте рот, представьте себе, что находитесь на сцене Большого театра и произнесите: «Аааааа!»
8. Зажмурьте глаза, а потом широко раскройте. Повторите это несколько раз.
9. Закройте глаза и медленно сделайте вдох и выдох, сосредоточившись на том, как воздух проходит через ноздри. По возможности представьте себе что-нибудь приятное.

Позитивные установки или аутогенная тренировка.

Настрой на работу

«Я радостно иду на работу. Я люблю свою работу. Она является для меня высшим смыслом моей жизни».

Настрои в течение рабочего дня

- Я хочу быть спокойным и стабильным. Я хочу быть уверенным в себе.
- Я очень люблю свою работу, она доставляет мне огромное наслаждение и наполняет мою жизнь радостью постоянных побед и большим смыслом.
- Я люблю своих коллег. Я всегда радуюсь встречам с ними. Я открыт к диалогу с моими коллегами.

Настрой перед сложным разговором

- Я спокоен и уверен в себе. У меня правильная позиция. Я готов к диалогу и взаимопониманию.
- Настрой на снятие усталости и восстановление работоспособности
- Я верю в то, что могу легко и быстро восстанавливаться после работы. Всеми силами я стараюсь почувствовать себя бодрым, энергичным после работы. После работы я чувствую бодрость, энергию во всем теле.

Настрой на уверенность в себе

- Я все умею. Я справлюсь с ситуацией.

Утренние и вечерние настроения

- Я человек смелый и уверенный в себе. Я все смею, все могу и ничего не боюсь
- Я люблю своих учеников. Я всегда радуюсь встречам с ними. Я всегда открыт к диалогу с моими учениками.

Для того, чтобы ваш настрой «работал», выберите для себя нужную тему, удобную формулировку, и проговаривайте во внутреннем плане сознания в

течение недели (или месяца). Только тогда оценивайте влияние аутогенной тренировки на ваше состояние и настрой в целом.

Вспомните фильм «Самая обаятельная и привлекательная!», ведь изменения в жизни главной героини происходили постепенно, она должна была их принять, в них поверить. Так и в нашей жизни. Если эта техника вам подойдет, вы научитесь понимать, как она работает – введите ее в свою жизнь, используйте этот ресурс.

Дыхательная гимнастика.

1. Связывающее дыхание. Из всех техник эта самая простая и эффективная, если вам надо расслабиться и успокоиться. Ложитесь на спину, положив ладони на живот. Вдохните глубоко и медленно. На вдохе почувствуйте, как расширяется диафрагма. Теперь так же медленно и до конца выдохните. Почувствуйте, как ваш живот сжимается во время выдоха. Вдумчиво и медленно повторите упражнение еще 5 раз. Такое дыхание еще называют брюшным (дыхание животом). Оно намного эффективнее грудного, в котором задействованы межреберные мышцы. Благодаря ему мы можем достичь ярко выраженного оздоравливающего эффекта для органов пищеварения и легких. Брюшное дыхание считается самым эффективным в деле преодоления стрессов.

2. Огненное дыхание. Огненное дыхание отлично помогает высвободить поток кипящих эмоций, агрессию и тревогу. Вообразите себя огнедышащим драконом. Вы наполнены жаром и энергией солнца. Держите в уме этот образ, несколько раз коротко и мощно выдохните, вытолкните воздух через нос, не открывая при этом рта. Начинайте медленно и постепенно увеличивайте скорость. Таким способом можно выдыхать до 25 раз. На вдохи (через нос и спокойно) внимания можно не обращать.

3. Толчковое дыхание. Толчковое дыхание снимает стресс и тревогу, помогает расслабиться мышцам лица, разгладить морщинки вокруг рта и подтянуть кожу вокруг глаз. Для этого откройте рот очень широко. Максимально высуньте язык, трижды скажите с силой «Ххааах!». Причем звук должен идти из глубины горла. Во время произнесения звука выталкивайте вместе с ним из себя все негативное, что чувствуете – гнев, грусть, злость, обиду, горечь, плохие мысли и пр. Таким способом можно избавиться от разочарования и даже депрессии! Эта техника очень эффективна, когда человек страдает от излишней нагрузки (профессиональной или домашней), любой болезни или сильного конфликта. Такое дыхание позволяет снять напряжение и восстановить связь со своим внутренним «я».

4. Зевание. Это очень практичный и полезный рефлекс, которым снабдила нас природа. В процессе зевания кровь интенсивно насыщается кислородом, организм освобождается от «залежей» углекислоты. В напрягающихся при этом шее, ротовой полости и лице улучшается кровообращение, в результате чего интенсивно снабжается кровью головной мозг. Это в свою очередь приводит к бодрому состоянию и хорошему тону. Закройте глаза и откройте рот как можно шире. Постарайтесь напрячь

нижнюю челюсть, чтобы ее дно опустилось максимально низко. Одновременно с этим хорошенько потянитесь и прогнитесь в спине. Если вы сделали правильно, то быстро успокоитесь, ваши мышцы расслабятся, а вы почувствуете положительный импульс.

5. Успокаивающее дыхание. Упражнение помогает телу расслабиться, а уму успокоиться и снять раздражение, преодолеть расстройство.

Сядьте, а еще лучше, лягте и постарайтесь максимально расслабиться. Это особенно полезно делать утром, проснувшись. Особенно если пробуждению предшествовал беспокойный сон. Полежите с закрытыми глазами, пройдитесь мысленно по мышцам всего тела. Начните с лица, так как чаще всего сильно напряжены именно они. Доведите свое лицо до состояния безжизненной маски. Сделайте глубокий вдох, мысленно произнесите начало фразы «Я...» и медленно выдохните, заканчивая фразу «...расслабляюсь». Повторите еще раз с другой формулировкой «Я расслабляюсь и успокаиваюсь». Выполните упражнение 4-6 раз.

Благодарю вас за работу на нашем занятии сегодня. Попрошу вас высказать свои мысли как по итогам нашей работы. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Хотелось бы закончить наше занятие такими словами:
«Господи, дай мне силы изменить то, что я могу изменить,
терпение — принять то, что я не могу изменить,
и ум — отличать одно от другого».

Спасибо за работу!

Занятие 5.

Тема занятия: «Профилактика конфликта в образовательной среде»

Цель занятия: профилактика возникновения конфликтных ситуаций в образовательной среде.

Задачи:

- приветствие участников, создание благоприятной психологической атмосферы, способствующей самораскрытию и принятию.
- способствовать формированию мотивации участников на работу в группе по заданной проблеме;
- знакомство с основными понятиями по заданной проблематике;
- определение склонности педагогов к конфликтному поведению;
- знакомство с основными способами предупреждения конфликтных ситуаций;

Материалы и оборудование: листы бумаги, карточки с диагностическим материалом, ручки, доска или флип-чарт, шкатулка с билетами от 1 до 4 по числу участников; карточки с вопросами для упражнения.

Ход занятия.

Добрый день, дорогие коллеги! Рада вас видеть на нашем занятии. Перед началом работы предлагаю поприветствовать друг друга.

Встанем в круг, возьмемся за руки. Сейчас я передам приветственный импульс по кругу в правую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь в левую сторону (обежав круг, импульс пришел обратно), теперь приветственное рукопожатие пошло по кругу. Поаплодировали друг другу.

Упражнение «Круг чувств»

На нашу встречу мы пришли все с разными мыслями, чувствами, переживаниями. Сейчас я попрошу всех участников, по очереди высказать какую-либо метафору, которая отражала бы ваше актуальное состояние или самочувствие на данный момент, например: «Бодрый будильник», «сдутый шарик», «колючий шарик», «выжатый лимон», «задорный ветер» и т.д.

(Ответы педагогов)

Сегодня нашу встречу я хотела бы посвятить проблеме или такому вопросу как «Профилактика конфликта в образовательной среде».

Упражнение «Ассоциации»

Итак, в фокусе нашего внимания конфликт. Когда мы произносим это слово, у нас возникает ряд ассоциаций, чувств. Мы слышали о конфликте, знаем, как он проявляется в поведении людей. Сейчас мы исследуем отражение конфликта на внутреннем состоянии человека. Пусть каждый скажет, с чем ассоциируется у него слово «конфликт». Какой образ подсказывает ваше воображение?»

После первого ряда ассоциаций можно попросить продолжить:

- если конфликт — это мебель, то какая?
- если посуда, то какая?
- если одежда, то какая? И т.п.

(Участники высказываются по кругу)

Что же такое конфликт?

Конфликт – это процесс резкого обострения противоречия и борьбы двух и более сторон в решении проблемы, имеющей личную значимость для каждого из участников.

Для возникновения конфликта необходимо наличие ряда факторов: проблемы, конфликтной ситуации, участников конфликта, инцидента.

Предлагаю вам небольшое упражнение, которое называется «Мельница».

Сейчас мы с вами рассчитаемся на первый-второй (по кругу). Первые номера сделают шаг вперед и образуется у нас таким образом два круга: внешний и внутренний. Первые номера поворачиваются лицом ко вторым номерам и образуют пары, задача которых разыграть маленькие диалоги-ситуации, которые я вам буду задавать. Каждый диалог длится 2 минуты. После каждого диалога внешний круг делает шаг влево и меняет партнера. Разыгрывается следующий эпизод.

Ситуации для разыгрывания:

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

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

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

•внутренний круг — жилец, которого залил сосед сверху, внешний круг — сосед сверху.

Вот мы и столкнулись с конфликтными ситуациями. Часто они возникают в нашей жизни? Какое типичное поведение вы смогли зафиксировать у себя? Какие эмоции вы переживали наиболее часто?

(ответы участников)

Сейчас вы сами, руководствуясь своими переживаниями, анализом своего поведения делали вывод о том, как вы чувствуете себя в конфликте. Я хочу вам предложить коротенькое диагностическое обследование, которое нам с вами поможет определить, насколько мы конфликты.

Итак, перед вами бланки с таблицей вопросов. Каждый вопрос имеет как бы два полюса: положительный и отрицательный. Шкала от одного до семи, которая характеризует проявление того или иного качества.

Ваша задача оценить проявление указанного качества у вас и поставить галочку в графе с выбранным баллом.

Самотестирование «Самооценка конфликтности»

Утверждение	7	6	5	4	3	2	1	Утверждение
Рветесь в спор								Уклоняетесь от спора
Свои выводы сопровождаете тоном, не терпящем возражений								Свои выводы сопровождаете извиняющимся тоном
Считаете, что добьетесь своего, если будете рьяно возражать								Считаете, что не добьетесь своего, если будете возражать

Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов								Сожалеете, если другие не принимают доводов
Спорные вопросы обсуждаете в присутствии оппонента								Спорные вопросы обсуждаете в отсутствие оппонента
Не смущаетесь, попадая в напряженную обстановку								В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
Считаете, что в споре надо проявлять свой характер								Считаете, что в споре не следует проявлять свой характер
Не уступаете в спорах								Уступаете в спорах
Считаете, что люди легко выходят из конфликта								Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя								Если взрываетесь, то вскоре чувствуете себя неловко

Обработка и интерпретация результатов тестирования

60 и более баллов – высокая степень конфликтности. Зачастую вы сами ищете повод для спора.

50-60 баллов – выраженная конфликтность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, даже если это может повлиять на ваши взаимоотношения с окружающими.

30-50 баллов – конфликтность выражена слабо. Вы умеете сглаживать конфликты и избегать критических ситуаций.

15-30 баллов – конфликтность не выражена. Вы тактичны и не любите конфликтов.

Менее 15 баллов – для вас свойственно избегать конфликтных ситуаций. Вы предпочитаете отказаться от своих интересов, но избежать напряженности в отношениях.

Уважаемые коллеги. Обратите внимание, что мы все разные. Кто-то более настойчив в отстаивании своих позиций, кто-то менее.

А вообще конфликт - это хорошо или плохо?

(ответы участников)

Существует обыденное представление, что конфликт — это всегда негативное явление, вызывающее угрозы, враждебность, обиды, непонимание, то есть это нечто такое, чего по возможности следует избегать. Представители ранних научных школ управления тоже считали, что конфликт — это признак неэффективной деятельности организации и плохого управления. Однако в настоящее время теории и практики управления все чаще склоняются к той точке зрения, что некоторые конфликты даже в самой эффективной организации при самых лучших взаимоотношениях сотрудников не только возможны, но и желательны. Нужно только научиться управлять конфликтом.

Вот и мы с вами сегодня будем работать над тем, чтобы научиться управлять конфликтом.

Мы оценили уже свои характеристики. Теперь перейдем к нашим оппонентам. Кто для педагога в рамках его профессиональной деятельности может явиться источником конфликтной ситуации (или с кем может возникнуть конфликтная ситуация)?

(ответы участников)

- коллеги
- администрация
- родители обучающихся
- сами обучающиеся

Стратегии поведения педагога в конфликтной ситуации с участниками образовательного процесса

Предлагаю вам разделиться на группы с помощью жеребьевки. У нас в шкатулке лежат билетки с номерками 1, 2, 3, 4. Выберите для себя один билетик. Создайте пожалуйста четыре микрогруппы. Задача каждой микрогруппы отработать стратегии поведения в конфликтной ситуации с различными категориями участников образовательных организаций.

Группа №1 – разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с коллегами

Группа №2 - разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с администрацией образовательной организации

Группа №3 - разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с родителями обучающихся

Группа №4 - разрабатывает стратегии поведения в конфликтной ситуации с обучающимися

При работе в микрогруппе постарайтесь ответить на следующие вопросы:

1. Почему родитель (директор, завуч, ребенок, коллега) может прийти ругаться с педагогом?
2. Как нужно действовать в сложившейся ситуации?

Обсуждение: часто ли мы сталкиваемся с подобными проявлениями в жизни? С кем конфликтные ситуации возникают чаще, почему? Нужно ли предупреждать конфликтные ситуации?

(как правило педагоги склонны предупреждать конфликтные ситуации, чем потом их решать, особенно с администрацией)

Что мы можем сделать, чтобы предупредить возникновение конфликтной ситуации?

(работа коллег в общей группе, «мозговой штурм», группа может выйти примерно на следующие стратегии предупреждения конфликта)

- вежливое профессиональное общение, хорошее доброжелательное расположение, юмор – во многом способствует конструктивному решению различных вопросов;
- если вы видите, что к вам идет человек, чем-то очень разозленный, встревоженный, нужно проявить заинтересованность, участие к его проблеме, выслушать и предложить стратегии по урегулированию ситуации;
- учиться владеть собой;

- учиться доносить информацию до людей четко, последовательно и понятно, чтобы не возникало недопонятости;
- стараться посмотреть на проблему глазами оппонента;
- умение иногда промолчать, дать кому-то просто выпустить пар и не вступать в спор – большое мастерство;

Правила разрешения конфликтов

- Берите инициативу разрешения конфликта в свои руки, это дает вам шанс самому определять стратегию и тактику разрешения конфликта и гарантирует победу
- Предлагайте ряд решений конфликта, подчеркивайте вашу заинтересованность в решении конфликта
- В совместном диалоге ищите компромиссные решения, подчеркивая уважение к личности оппонента
- Не высказывайте никаких негативных оценочных суждений в адрес оппонента
- Ведите разговор с чувством собственного достоинства, будьте спокойны и уверены в себе

Сегодня, мы с вами говорили на достаточно непростую тему «конфликты в образовательной среде», наше занятие подошло к концу. Подведем его итоги.

Попрошу вас высказать свои мысли по итогу нашей работы сегодня. Вы можете высказаться самостоятельно, можете использовать «Карточки обратной связи», которые как всегда находятся в центре нашего круга.

«Карточки обратной связи»

- Мне понравилось, что...
- Я получил удовольствие от...
- Мне было полезно...
- На меня произвело впечатление...
- Меня взволновало...
- Я понял, что...
- Я получил новый опыт от того, что...
- Я сделал открытие, что...
- Я обязательно расскажу о том, что...
- В будущем я смогу использовать...
- Я решил, что пора изменить...
- Я бы не согласился с тем, что...
- У меня остались сомнения в том, что...
- Для меня остался открытым вопрос...

Благодарю за работу!

Библиографический список:

1. Бантуверис К. Пять советов по налаживанию сотрудничества с родителями ваших учеников /Психолог в школе/ №11, 2017г.
2. Кузнецова Е.В., Костяева Н.А. Взаимодействие в коллективе. Семинар-практикум /Психолог в школе/ №11-12, 2016г
3. Маслова В.А. Синдром профессионального выгорания как результат хронического стресса /Психолог в школе/ №1, 2016г
4. **Осипова Е.** Конфликты и методы их преодоления: социально-психологический тренинг /Е.Осипова, Е. Чуменко.-М.: Чистые пруды, 2007.- 32 с.
5. Программа «Дорога к дому». Авторский коллектив: Сирота Н.А., Воробьева Т.А., Ялтонская А.В., Рыдалевская Е.Е. и др., СПб – 2012г.
6. Психология: словарь/под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 2010. – 494 с.
7. Суходольская О.В. Профилактика профессионального выгорания. Психологический тренинг для учителей /Психолог в школе/ №2, 2017г
8. Тесакова Г.А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов. Семинар-практикум с элементами тренинга /Психолог в школе/ №4, 2016г
9. Чуб Н.В. Родитель скандалист. Как обуздать конфликтного родителя /Психолог в школе/ №2, 2016г.
10. Чуб Н.В. Конфликтология для учителя /Психолог в школе/ №4, 2017г.
11. <http://trenerskaya.ru>
12. Горемыкин М.Ю., Марусяк Н.Л. «Разработка и внедрение модели психологической безопасности образовательной среды» /Справочник педагога-психолога/ №8, 2013г.
13. Пронина О. «Белая ворона – это красиво» - классный час о гуманном отношении детей друг к другу» /Справочник педагога-психолога/ №10, 2017г.
14. Доброжанская Т.О. «Как сплотить педагогов в начале года» / Справочник педагога-психолога/ №8, 2016г.

Анкета

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, которые охватывают самые разные стороны взаимоотношений в первичной группе. Членам группы нужно оценить, в какой степени каждое из предложенных для оценки утверждений характерно для данной групп:

- а) данное утверждение полностью соответствует характеру отношений, сложившихся в нашей группе;
- б) данное утверждение в общем характерно для нашей группы;
- в) данное утверждение лишь в незначительной степени применимо к нашей группе;
- г) данное утверждение не характерно для системы отношений, сложившихся в нашей группе (у нас все наоборот).

Опросник

1. В нашей группе главный критерий ценности человека - его отношение к труду, к коллективу.
2. В нашей группе новичок скорее всего не почувствует себя чужаком, а встретит доброжелательность и радушие.
3. В нашей группе нет козлов отпущения и любимчиков.
4. Члены нашей группы не пройдут равнодушно мимо чьей-то беды, им чужда мораль «моя хата с краю».
5. Дух бескорыстия и взаимопомощи отличает нашу группу.
6. Каждый из нас достаточно инициативен, чтобы в случае необходимости взять на себя ответственность за какое-то дело.
7. Для нас неприемлем принцип «Своя рубашка ближе к телу».
8. Успех каждого из нас искренне радует всех и ни у кого не вызывает зависти.
9. Большинство из нас всегда может поступиться личным ради общего дела.
10. Наша группа обычно не ждет указаний, инициативы ей не занимать.
11. В нашей группе каждый ощущает себя ответственным за ее успех.
12. Как правило, при решении важных вопросов мы всегда единодушны.
13. Наша группа достаточно сплоченная и организованная.
14. В случае неудач и поражений мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.
15. Когда с нами нет руководителя, мы не теряемся и работаем не менее эффективно, чем в его присутствии.
16. Когда к нам в группу приходит руководитель, все обычно бывают рады.
17. Стиль руководства нашей группой ровный, доброжелательный.
18. Для нас не характерно, чтобы под горячую руку от руководства доставалось и правому, и виноватому.
19. У нас не принято отсиживаться или прятаться за спинами других.

20. Зная, что в своем стремлении поступить определенным образом группа пойдет по ложному пути, у каждого из нас хватило бы сил, чтобы остановить ее от необдуманного шага.
21. У нас не промолчат, если увидят, что ты не прав.
22. После работы мы нередко свободное время проводим вместе.
23. У нас принято делиться своими семейными радостями и заботами.
24. У нас тоже есть «диады» и «триады», но это не мешает нам чувствовать себя единой дружной семьей.
25. В нашей группе нарушитель дисциплины будет держать ответ не только перед руководителем, но и перед всей группой.
26. В нашей группе силы, внешней привлекательности, обладания престижными вещами еще недостаточно для того, чтобы пользоваться уважением и популярностью.
27. Наша сплоченность скорее всего не пострадает, если в группу вольется сразу несколько новых членов.

Бланк ответов

№	Да	нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет	№	Да	Нет
1			21			41			61		
2			22			42			62		
3			23			43			63		
4			24			44			64		
5			25			45			65		
6			26			46			66		
7			27			47			67		
8			28			48			68		
9			29			49			69		
10			30			50			70		
11			31			51			71		
12			32			52			72		
13			33			53			73		
14			34			54			74		
15			35			55			75		
16			36			56			76		
17			37			57			77		
18			38			58			78		
19			39			59			79		
20			40			60			80		

Диагностика личностной агрессивности и конфликтности
(Е. П. Ильин, П. А. Ковалев)

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в бланке ответов в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии – знак «-» («нет»).

Бланк ответов (на обратной стороне анкеты)

Опросник

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

29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение «Ум хорошо, а два лучше» справедливо.
32. Утверждение «Не обманешь- не проживешь» тоже справедливо,
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящих со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решения важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину».
54. Я отрицательно отношусь к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно остаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной - моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, то не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.

77. Пойти на компромисс - значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.