**Астраханский Государственный Университет**

**Курсовая работа**

**По социальной психологии на тему:**

**Социально-психологическая характеристика конфликтов.**

**Проверил:**

**Тарасова И. В.**

**Выполнила:**

**Студентка ПС – 41,**

**Маторина Елена**

**Астрахань 2006 г.**

**План.**

**Введение.**

**Глава 1. Социально-психологическая характеристика конфликтов:**

**1.1. Определение понятия «конфликт», природа социального конфликта;**

**1.2. Основные характеристики конфликтов;**

**1.3. Типы конфликтов и способов поведения в них;**

**1.4. Основные периоды и этапы развития конфликта;**

**1.5. Выводы по первой главе.**

**Глава 2. Практическая часть.**

**2.1. Методики диагностики конфликтов.**

**2.2. Способы разрешения конфликтных ситуаций.**

**2.3. Выводы по второй главе.**

**Заключение.**

**Список использованной литературы.**

**Введение.**

Современное общество характеризуется сложной системой взаимоотношений, направленных на достижение определенных целей. Субъекты этих отношений зачастую преследуют различные цели, порой кардинально противоположные, что приводит к возникновению определенных трудностей в общении, вытекающих в конфликты. Сами по себе конфликты являются естественным механизмом, что говорит о их относительной безвредности для человека. Однако в определенных случаях конфликты могут нанести вред психике человека, его материальному и духовному миру. Поэтому важно изучение конфликтов, их типов, структуры, особенностей протекания, степени выраженности, путей разрешения и т. д. **Актуальность** нашей работы мы видим в получении максимально полной информации о конфликте для нахождения наиболее рациональных способов их разрешения

В нашей работе мы постарались исследовать особенности социально-психологического конфликта, способов их диагностики и путей преодоления, что является **целью** нашей работы.

**Объект** нашей работы – изучение конфликта.

**Предмет** – социально-психологические характеристики конфликта.

Для раскрытия данной темы мы выделили следующие **задачи**:

1. определение понятия «конфликт» и «социальный конфликт»,
2. раскрыть причины социальных конфликтов,
3. обозначить основные этапы протекания конфликтов,
4. предоставить способы диагностики конфликтных ситуаций и личностных особенностей участников конфликтов,
5. нахождение путей положительного разрешения конфликтных ситуаций.

**Глава 1. Социально-психологическая характеристика конфликтов.**

**1.1.Определение понятия «конфликт». Природа социального конфликта.**

«Конфликт», как и многие другие понятия, имеет несколько вариантов трактовки. Так в *широком понимании* этого слова **конфликт** – столкновение сторон, мнений, сил. Однако, по мнению Замедлиной Е. А., при подобном подходе можно считать, что конфликты возможны и в неживой природе. «Понятия «конфликт» и «противоречие» фактически становятся сопоставимыми по объему»[[1]](#footnote-1).

Исходя из этого, возникает необходимость выделить более *узкое* определение конфликта, применимое только к живым существам, в том числе и к человеку. Мельникова Н. А. определяет **конфликт** как «открытое столкновение противоположных позиций, интересов, взглядов, мнений субъектов взаимодействия»[[2]](#footnote-2). При этом субъектом конфликтного взаимодействия могут выступать отдельный человек, люди или группы людей.

Отсюда Замедлина предлагает сузить широкое понимание конфликта и считать, что конфликты могут возникать только при социальном взаимодействии. Сущность конфликта же заключается не столько в возникновении противоречия, столкновении интересов, сколько в способе разрешения создавшегося противоречия, в противодействии субъектов социального взаимодействия в целом.

Исходя из всего выше сказанного, полным определением данного понятия можно считать: «**конфликт** – это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе содействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями»[[3]](#footnote-3).

Конфликты проявляются в общении, поведении, деятельности. Это так называемые сферы противодействия субъектов конфликта. Поэтому очевидно, что конфликты изучает не только социальная психология, но и такие науки как военные науки, история, педагогика, политология, правоведение, психология, социобиология, социология, философия, экономика и т. д.

Всего выделяют три типа конфликтов:

1. внутриличностные;
2. социальные – межличностные конфликты, конфликты между малыми, средними и большими социальными группами, международные конфликты между отдельными государствами и их коалициями;
3. зооконфликты.

Однако, исходя из цели моей работы, я буду рассматривать только социальные конфликты, а конкретно межличностные.

*Природа социального конфликта.*

Причинами социального конфликта считаются: 1) материальные ресурсы; 2) важнейшие жизненные установки; 3) властные полномочия; 4) статусно-ролевые различия в социальной структуре; 5) личностные (эмоционально-психологические) различия и т. д.

Конфликт является одним из видов социального взаимодействия, субъектами и участниками которого выступают отдельные индивиды, большие и малые социальные группы и организации.

Конфликтное взаимодействие – это противоборство сторон, т. е. действия, направленные друг против друга.

В основе социального конфликта лежат лишь те противоречия, причиной которых являются несовместимые интересы, потребности и ценности; такие противоречия трансформируются в открытую борьбу сторон, в реальное противоборство.

Существует насильственная и ненасильственная формы столкновения в конфликте.

Социальный конфликт включает в себя активность индивида или групп, блокирующих функционирование противника или наносящих ущерб другим людям или группам.

В проблематике конфликтов используются следующие термины: «споры», «дебаты», «торги», «соперничество и контролируемые сражения», «косвенное и прямое насилие».

Социальный конфликт имеет несколько определений. Вот основные из них: **социальный конфликт** – это:

1. открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов – участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности участников конфликта;
2. предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении интересов различных социальных общностей – классов, наций, государств, различных социальных групп, социальных институтов и т. п., обусловленный противоположностью или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития;
3. явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных субъектов, прямое или косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку, особая форма исторического движения к новому социальному единству;
4. ситуация, когда стороны (субъекты)конфликтного взаимодействия преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга.

**1.2. Основные характеристики конфликтов.**

*Участники конфликта.*

Участники конфликта подразделяются на прямых и косвенных (когда определенные силы преследуют в чужом конфликте свои интересы).

Косвенные участники могут провоцировать конфликт и способствовать его развитию, содействовать уменьшению интенсивности или полному его прекращению, поддерживать ту или иную сторону или обе стороны одновременно. Косвенные участники конфликта – это часть окружающей среды, в которой протекают конфликты, поэтому социальная среда может выступать либо катализатором, либо сдерживающим или нейтральным фактором развития конфликта. Иногда косвенных участников называют третьей стороной, или третьим участником конфликта.

В социологии конфликта используется понятие сторона конфликта, предполагающее включение как прямых, так и косвенных участников конфликта.

Субъекты и участники социального конфликта могут иметь различные ранги, статусы и обладать определенной силой. Ранг в психологии социального конфликта определяется по принципу высший – низший. Ранг здесь понимается как позиция, занимаемая одним из субъектов конфликта по отношению к другому субъекту противоположной стороны.

Способ определения рангов оппонентов ( субъектов конфликта):

1. оппонент первого ранга – человек, выступающий от своего собственного имени и преследующий свои собственные интересы;
2. оппонент второго ранга – отдельные индивиды, защищающие игровые интересы;
3. оппонент третьего ранга – структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих друг с другом групп;
4. высший ранг – государственные структуры, выступающие от имени закона.

**Функции конфликта.**

*Позитивные функции конфликта*:

1. полностью или частично устраняет противоречие, возникающее в силу несовершенства многих факторов, он высвечивает узкие места, нерешенные вопросы;
2. позволяет более глубоко оценить индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем;
3. тестирует ценностные ориентации человека, относительную силу его мотивов, направленных на деятельность, на себя или на взаимоотношения, выявляет психологическую устойчивость к стрессовым факторам трудной ситуации;
4. способствует более глубокому познанию участников друг друга, раскрытию не только непривлекательных черт характера, но и ценно в человеке;
5. позволяет ослабить психологическую напряженность, являющуюся реакцией участников на конфликтную ситуацию;
6. служит источником развития личности, межличностных отношений. При условии конструктивного разрешения позволяет человеку подняться на новую высоту, расширить способы и сферу взаимодействия с окружающими;
7. может улучшить качество индивидуальной деятельности;
8. при отстаивании справедливых целей оппонент повышает свой авторитет у окружающих;
9. межличностные конфликты, будучи отражением процесса социализации, служат одним из средств самоутверждения личности, формирования ее активной позиции во взаимодействии с окружающими.

*Негативные функции межличностных конфликтов*:

1. большинство конфликтов оказывает выраженное негативное воздействие на психическое состояние его участников;
2. неблагополучно развивающиеся конфликты могут сопровождаться психологическим и физическим насилием, а значит, травмировать оппонентов;
3. как трудная ситуация всегда сопровождается стрессом;
4. это деструкция системы межличностных отношений, которые сложились между субъектами взаимодействия до его начала;
5. формирует негативный образ другого – «образ врага», который способствует формированию негативной установки по отношению к оппоненту;
6. могут негативно отражаться на эффективности индивидуальной деятельности оппонентов;
7. закрепляют в социальном опыте личности насильственные способы решения проблем;
8. зачастую отрицательно влияют на развитие личности. Они могут способствовать формированию у человека неверия в торжество справедливости, убежденности, что другой всегда прав и т. д.

**Объект и границы конфликта.**

Объект конфликта – это обязательный элемент конфликта, конкретная причина, мотивация, движущая сила конфликта. Все объекты подразделяются на три вида:

1)объекты, которые не могут быть разделены на части, владеть ими совместно с кем-либо невозможно;

2)объекты, которые могут быть разделены в различных пропорциях между участниками конфликта;

3)объекты, которыми оба участника конфликта могут владеть. Это ситуация «мнимого конфликта».

Непременное условие успешного решения конфликта – выявление основного объекта, в противном случае конфликт или не будет решен в принципе (тупиковая ситуация), или будет решен не в полной мере и во взаимодействии субъектов останутся «тлеющие угли» для новых столкновений.

Каждый конфликт имеет начало и конец, т. е. временные и пространственные рамки (границы). Начало конфликта – перерастание конфликта из возможности к действительности, окончание конфликта – прекращение враждебных действий независимо от результата. Пространственные границы конфликта – территория, на которой он происходит.

Система конфликта – совокупность его участников. Наличие в конфликте множества элементов приводит к выводу, что конфликт – не единовременный, а длинный процесс.

Относительно внутрисистемных параметров конфликта необходимо сказать, что он всегда происходит в определенной системе: семье, группе сослуживцев, трудовом коллективе, государстве, международном сообществе стран. Выявление внутрисистемных границ конфликта связано с определением конфликтующих сторон, выступающих его главными участниками, а также выделением других лиц или организаций, прямо в конфликте не замешанных, но являющиеся элементами системы. В таком случае границы конфликта в системе будут зависеть от того, какое число участников в него вовлечено.

Анализ конфликта предполагает рассмотрение тактики и динамики стадий конфликта. Существует три стадии развития конфликта: 1) латентная (скрытая); 2) стадия открытого конфликта; 3)стадия разрешения.

На латентной стадии возникают все основные элементы конфликта (причины, участники, объекты), предпринимаются попытки решить вопрос бесконфликтно, но при отсутствии положительной реакции конфликт может перейти в открытую стадию.

Признак перехода в открытую стадию – начало конфликтного поведения, выраженных внешне действий, включение в эти действия все большего числа участников, увеличение числа причин, изменение эмоциональной окраски конфликта (неприязнь, ненависть, преобладание негативных эмоций). Для характеристики открытой стадии конфликта используется понятие «эскалация конфликта», т. е. объем, развитие по нарастающей, генерализация. Последствия эскалации зависят от позиции сторон, особенно той, которая имеет наибольший статус, наибольшие ресурсы. Последствия конфликтов могут быть катастрофичны, могут привести даже к уничтожению одной из сторон.

При обоюдном стремлении к взаимным уступкам, компромиссам наступает стадия разрешения конфликта.

**1.3. Типы конфликтов и способов поведения в них.**

Существует множество классификаций типов конфликтов в зависимости от их оснований.

По *форме проявления* конфликты можно разделить на два вида: агонистические (примиримые) и антагонистические (непримиримые).

Для аогнистических конфликтов характерны:

1) конфронтация – пассивное противостояние социальных групп с противоборствующими политическими, экологическими, социальными интересами. Конфронтация не принимает форму открытого столкновения, но предполагает наличие разногласии и может перерасти в соперничество;

2) соперничество – борьба за признание достижений и способностей отдельного человека или какой-либо общности. Цель соперничества – приобретение лучших социальных позиций, достижение престижных целей. Соперничество может перерасти в конкуренцию;

3) конкуренция – особый тип конфликта, цель которого – получение выгоды, прибыли либо доступа к дефицитным благам.

Антагонистические конфликты делятся на следующие виды:

1)смута – неясно выраженное недовольство существующим положением. Вначале появляется раздражение, переходящее в возмущение, а затем и негодование. Неясные цели оформляются в более или менее четко выраженные требования, хотя и не всегда понятно, чего хотят организаторы смуты, т. е. воля их четко не выражена. Смута может перерасти в бунт или мятеж , затем в восстание;

2)бунт и мятеж – целенаправленное выражение личной или коллективной активности в агрессивных формах;

3)восстание – целенаправленное выражение личной или коллективной агрессии с высокой степенью организации коллективного протеста;

4)революция – высшая форма конфликта, крайняя форма несогласия, политический способ свержения существующего строя, означающий качественные перемены социально-экономического порядка. Как правило, революция предполагает насильственный военный способ действия и вовлечение широких масс.

Существуют различные *тактики* конфликтов: разногласие и доминирование. Разногласие – основная переменная, которая указывает состояние и ориентацию взглядов, интересов участников, выраженных в требованиях или декларациях о намерениях. Разногласие формирует противоборствующее поведение, описываемое процессуальной моделью конфликта. Доминирование предполагает социальную иерархию в человеческих сообществах, борьбу за приоритетные позиции, это система человеческих действий, основанная на применении силы.

Если за критерий принять *объект конфликтов*, то можно выделить следующие виды конфликтов:

1)экономические – в их основе лежит столкновение экономических интересов, когда потребности одной стороны удовлетворяются за счет потребностей другой. Чем глубже эти противоречия, тем труднее их разрешить. Именно экономические причины чаще всего лежат в основе глобальных кризисов между обществом и властью;

2)социально-политические – в их основе лежат противоречия, касающиеся политики государства в сфере властных и социальных отношений, партий и политических объединений. Они тесно связаны с межгосударственными и международными столкновениями;

3)идеологические – в их основе находятся противоречия во взглядах людей на самые разные проблемы жизни общества, государства. Они могут возникать как на макро уровне, так и в самых малых объединениях на уровне личности;

4)социально-психологические – могут проявиться как между личностями, так и между социальными группами. В их основе лежат нарушения в области взаимоотношений. Причинами возникновения могут быть психологическая несовместимость, немотивированное неприятие человека человеком, борьба за лидерство, престиж, влияние и т. д.;

5)социально-бытовые – связаны с разными представлениями групп и отдельных лиц о жизни, быте и т. д. Главный из них –дисгармония семейных отношений. Причины конфликта: бытовые неурядицы, морально-бытовая распущенность, а также серьезные идейные расхождения.

Если за основание конфликта берется *психическое состояние сторон* и соответствующее этому состоянию *поведение людей в конфликтных* *ситуациях,* то конфликты делятся на рациональные и эмоциональные.

В зависимости от *целей и последствий* конфликты подразделяются на: позитивные, негативные, конструктивные, деструктивные; *по характеру потребностей*, которые оказались блокированными и вызвали конфликт, конфликты бывают материальные, статусно-ролевые и духовные; *по направленности* – горизонтальные (между коллегами и т. д.), вертикальные (между начальством и подчиненными) и смешанные (наиболее часто встречаются вертикальные и смешанные конфликты); *по временным параметрам* –кратковременные и длительные.

Если за критерий принять *длительность и степень напряжения*, то конфликты можно разделить на следующие типы:

1)бурные и быстротекущие – отличаются большой эмоциональностью, крайними проявлениями негативного отношения конфликтных сторон, могут заканчиваться тяжелыми исходами и иметь трагические последствия. В основе их лежит психологическое состояние конфликтующих людей;

2)острые и длительные – возникают преимущественно в тех случаях, когда противоречия достаточно глубокие, устойчивые, непримиримые или труднопримиримые. Конфликтующие стороны контролируют свои реакции и поступки. Прогноз решения – преимущественно неопределенный;

3)слабовыраженные и вялотекущие – характерны для противоречий, носящих неострый характер, либо для столкновений, где активна лишь одна конфликтная сторона, вторая не стремится четко обнаружить свою позицию или избегает конфронтации;

4)слабовыраженные и быстротекущие – о благоприятном прогнозе можно говорить лишь в том случае, если такой конфликт имеет место в определенном эпизоде. Если за ним следует новая цепь подобных конфликтов, то прогноз может быть не только сложным, но и неблагоприятным.

Если за критерий принять *уровень организации общественной жизни*, то конфликты могут быть: 1) глобальные; 2) региональные; 3) межгосударственные; 4) межнациональные; 5) межклассовые или между разными слоями общества; 6) межгрупповые; 7) межпартийные; 8) межличностные политические.

Если за критерий взять *количество участвующих сторон*, т. е. круг участников, то конфликты бывают двух-, трех-, и многосторонними.

Если за критерий принять *степень силового давления*, то конфликты делятся на невооруженные (таможенные войны) и вооруженные, представляющие собой разномасштабное фактическое ведение военных действий.

Если за критерий принять *степень противоречий*, то конфликты бывают агрессивные и компромиссные. Также могут быть конфликты по основным и по неосновным вопросам.

Однако нельзя все конфликты свести в единую универсальную схему. Есть конфликты типа схваток, где разрешение может быть только в случае победы одной из сторон, и типа дебатов, где возможен компромисс.

С учетом *мотивации конфликта и субъективных восприятий ситуации* конфликты можно разделить на следующие группы:

1)ложный – субъект воспринимает ситуацию как конфликтную, хотя реальных причин для этого нет. Конфликт не имеет объективных оснований, возникает в результате ложных представлений;

2)потенциальный – существуют реальные основания для возникновения конфликтов, но пока одна из сторон или обе в силу тех или иных причин еще не осознали ситуацию как конфликтную. Конфликт может состояться в силу объективных причин, но до определенного времени не актуализируется;

3) истинный – реальное столкновение между сторонами. Это столкновение интересов существует объективно, осознается участниками не зависит от легко изменяемого фактора. Истинный конфликт можно разделить на следующие подвиды:

- конструктивный – возникающий на основе реально существующих между субъектами противоречий;

- случайный, или условный – возникающий по недоразумению или случайному стечению обстоятельств, что не осознается его участниками. Он прекращается в случае осознания реально имеющихся альтернатив;

- смещенный – возникающий на основании, когда истинная причина скрыта;

- неверно приписанный конфликт – конфликт, в котором истинный виновник находится «за кулисами» противоборства, а в конфликте задействованы участники, не имеющие к нему отношения.

*Другие подходы к классификации конфликтов:*

1)внешний – конфронтация между субъектами;

2)внутренний – конфронтация мотивов, намерений, целей субъекта;

3)конфликт выбора – затруднение выбора одной из двух равных целей;

4)конфликт выбора наименьшего зла – затруднение выбора между вариантами, каждый из которых в равной степени нежелателен;

5)групповой – между группами людей;

6)коммуникативный – результат речевого противостояния, являющийся следствием барьеров понимания установки первого впечатления;

7)мотивационный – между потребностями и намерениями;

8)открытый – борьба с целью нанесения ущерба противнику;

9)скрытый – неявное противостояние, напряженные взаимоотношения;

10)конфликт потребностей – разновидность мотивационного, связанного с тем, что человек хочет достичь противоречивых целей;

11)конфликт потребности и социальной нормы – между побудительными личными мотивами и запретительными общими императивами;

12)статусный – конфронтация, определяемая статусом и ролью участников;

13)целевой – конфронтация по поводу достижения определенной цели.

**Поведение в конфликте.**

Основными видами действий одной из конфликтующих сторон, которые другая оценивает как конфликтные, враждебные, направленные против нее, являются:

1. создание прямых или косвенных помех для осуществления планов и намерений другой стороны;

2. невыполнение другой стороной своих обязанностей и обязательств;

3. захват или удержание того, что, по мнению данной стороны, не должно находиться во владении другой стороны;

4. нанесение прямого или косвенного вреда имуществу или репутации;

5. унижающие человеческое достоинство действия;

6. угрозы и другие принуждающие действия, заставляющие человека делать то, что он не хочет и не обязан делать;

7. физическое насилие.

Конфликтные действия могут быть: нормальными, случайными, необдуманными, намеренно враждебными, специально направленные против одной из конфликтующих сторон.

Конфликтное взаимодействие – борьба, в которой действия одной стороны встречают противодействия другой.

Влияние в конфликте – процесс, при котором действия одной стороны оказывают существенное влияние на другую сторону. Это влияние состоит не только в том, что другая сторона терпит какой-то ущерб, но и в том, что она в свою очередь начинает планировать и предпринимать ответные действия.

Взаимодействие сторон в конфликте – процесс, при котором поведение одного участника конфликта вызывает соответствующие изменения в поведении другого и конфликтующие стороны так или иначе воздействуют друг на друга. В конфликте воздействия со стороны противника переживаются особенно остро, ибо направлены на разрушение наших собственных планов, идей, целей. Интенсивность чужого влияния возрастает с обострением конфликта. В особо напряженных ситуациях действия, которые в обычных условиях не привлекают внимания, переживаются гораздо сильнее. Взаимное влияние соперников может принимать разнообразные формы: заражения, внушения, убеждения, подражания и т. д.

Американские психологи К. Томас и Р. Килмен выделили пять типичных *стилей поведения* в конфликте.

Уступчивость, приспособление. Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Данный подход возможен, когда вклад индивида не слишком велик или когда предмет разногласия более существен для оппонента, чем для индивида. Такое поведение используется, если ситуация не особенно значима, если важнее сохранить хорошие отношения с оппонентом, чем отстаивать свои собственные интересы, если у индивида мало шансов на победу, мало власти.

Уклонение (избегание, уход). Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. Этот стиль предполагает тенденцию ухода от ответственности за решения. Такое поведение возможно, если исход конфликта для индивида не особо важен, либо ситуация слишком сложна и разрешение конфликта потребует много сил у его участников, либо у индивида не хватает власти для решения конфликта в свою пользу.

Противоборство, конкуренция. Характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей: власти, принуждения, других средств давления на оппонентов, использования зависимости других участников от него. Ситуация воспринимается индивидом как крайне значимая для него, как вопрос победы или поражения, что предполагает жесткую позицию по отношению к оппонентам и непримиримый антагонизм к другим участникам конфликта в случае их сопротивления.

Сотрудничество. Означает, что индивид активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, не забывая при этом и свои интересы. Предполагаются открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения. Данная форма требует положительной работы и участия всех сторон. При таком подходе возможны всестороннее обсуждение вопроса, возникших разногласий и выработка общего решения с соблюдением интересов всех участников.

Компромисс. В данном случае действия участников направлены на поиски решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

Основу данной классификации составляют два независимых параметра:

1) степень реализации собственных интересов, достижения своих целей;

2) уровень кооперативности, учет интересов другой стороны.

Из перечисленных стилей только один – сотрудничество – является активным и эффективным в смысле определения исхода конфликтной ситуации.

**1.4. Периоды и этапы развития конфликтов.**

**Эскалация и деэскалация конфликта.**

*Эскалация конфликта* (от лат. scala – лестница) – это прогрессирующее во времени развитие конфликта, обострение противоборства, при котором последующие разрушительные воздействия оппонентов друг на друга выше по интенсивности, чем предыдущие. Эскалация конфликта – это часть конфликта, которая начинается с инцидента и заканчивается ослаблением борьбы, переходом к завершению конфликта.

Признаки эскалации конфликта:

1. сужение когнитивной сферы в поведении и деятельности;
2. вытеснение образом врага адекватного восприятия другого. Образ врага как целостное представление об оппоненте, интегрирующее искаженные и иллюзорные черты, начинает формироваться в ходе латентного периода конфликта в результате восприятия, детерминированного негативными оценками. Пока нет противодействия, пока угрозы не реализованы, образ врага носит очаговый характер. В ходе эскалации конфликта образ врага проявляется все более выразительно и постепенно вытесняется объективный образ. О том, что образ врага становится доминирующим в информационной модели конфликтной ситуации, свидетельствуют:

- недоверие – все, что исходит от врага, либо плохо, либо преследует нечестные цели;

- возложение вины на врага – враг ответствен за все возникшие проблемы и виноват во всем;

- негативное ожидание – все, что делает враг, он делает с единственной целью – нанести вред;

- отождествление со злом;

- представление «нулевой суммы» - все, что выгодно врагу, вредит нам;

- деиндевидуализация – всякий, кто принадлежит к данной группе, автоматически является нашим врагом;

- отказ в сочувствии – мы не имеем ничего общего с нашим врагом, никакая информация не сможет побудить нас проявлять к нему гуманные чувства, руководствоваться этическими критериями по отношению к врагу опасно и неблагоразумно.

Закреплению образа врага способствуют: возрастание негативных эмоций, ожидание деструктивных действий другой стороны, негативные стереотипы и установки, длительность конфликта;

1. рост эмоционального напряжения. Возникает как реакция на рост угрозы возможного ущерба, снижение управляемости противоположной стороной, невозможность реализовать свои интересы в желаемом объеме в короткое время, сопротивление оппонента;
2. переход от аргументов к претензиям и личным выпадам. Когда сталкиваются мнения людей, то они обычно стараются их аргументировать. Окружающие, оценивая позицию человека, косвенным образом оценивают и его способность к аргументации. Человек придает значительную личностную окраску плодам своего интеллекта, и критика результатов его интеллектуальной деятельности может быть воспринята как негативная оценка его самого как личности. Критика в этом случае воспринимается кК угроза самооценки личности, а попытки защитить себя ведут к смещению предмета конфликта в личностный план;
3. рост иерархического ранга нарушаемых и защищаемых интересов и их поляризация. Более интенсивное действие затрагивает более важные интересы другой стороны. Поэтому эскалация конфликта может быть рассмотрена как процесс углубления противоречий, т. е. как процесс роста иерархического ранга нарушаемых интересов. При эскалации интересы оппонентов как бы разводятся на противоположные полюса. Если в предконфликтной ситуации они могли сосуществовать, то при эскалации конфликта существование одних возможно только за счет игнорирования интересов другой стороны;
4. применение насилия – отличительный признак эскалации конфликта. Агрессия связана с внутренней компенсацией (утраченного престижа, снижение самооценки), возмещением ущерба. Физическое насилие и агрессия провоцируются не только уже осуществленной угрозой, но и угрозой потенциальной. Интенсификация физического насилия в конфликте связана с ростом интенсивности взаимных действий, вызванным неадекватным возмездием за деструкцию «я»;
5. потеря первоначального предмета разногласий – это процесс, когда противоборство, начавшееся из-за спорного объекта, перерастает в более глобальное столкновение, в ходе которого первоначальный предмет конфликта уже не играет основной роли;
6. расширение границ конфликта. Происходит генерализация конфликта, т. е. переход к более глубоким противоречиям, возникновению множества разных точек столкновения, расширяются временные и пространственные границы конфликта;
7. увеличение числа участников. В ходе эскалации конфликта может происходить «укрупнение» противоборствующих субъектов путем привлечения все большего количества участников. Преобразование межличностного конфликта в межгрупповой, численное увеличение и изменение структур соперничающих групп меняют характер конфликта, расширяя набор применяемых в нем средств.

*Деэскалация конфликта* – это снижение напряженности, затухание конфликта, переход к мирному процессу.

*Мертвая точка конфликта* – это процесс остановки конфликта на определенной стадии без изменения ситуации в положительную или отрицательную сторону.

**Основные периоды и этапы в развитии конфликта.**

*Начало конфликта.* Для признания конфликта начавшимся требуется три совпадающих условия: 1) первый участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику; 2)второй участник (оппонент) осознает, что указанные действия направлены против его интересов; 3) в связи с этим оппонент предпринимает ответные действия против первого участника.

Из этого следует, что конфликт начинается в случае противоборства сторон. Он возникает лишь тогда, когда стороны начнут активно противостоять друг другу, преследуя свои цели. Поэтому конфликт всегда начинается, как двустороннее (или многостороннее) поведение и ему, как правило, предшествуют инициирующие действия одной из сторон, выступающей в качестве зачинщика конфликта.

*Окончание конфликта* – прекращение действий, направленных друг против друга.

В динамике конфликта можно выделить периоды и этапы.

*Латентный период* (предконфликт) включает следующие этапы:

1) возникновение объективной проблемной ситуации. Сущность такой ситуации состоит в возникновении противоречия между субъектами (их целями, мотивами, действиями, стремлениями и т. д.);

2) осознание объективной проблемной ситуации субъектами взаимодействия – это восприятие реальности как проблемной. Понимание необходимости предпринять какие-то действия для разрешения противоречия составляет смысл данного этапа;

3) попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами. Осознание противоречивой ситуации не всегда автоматически влечет конфликтное противодействие сторон. Часто одна из них пытается решить проблему неконфликтными способами (убеждением, просьбами, информированием противостоящей стороны);

4) возникновение предконфликтной ситуации – это наличие угрозы безопасности одной из сторон взаимодействия.

*Открытый период* – это конфликтное взаимодействие или собственно конфликт. Он включает в себя:

1) инцидент – первое столкновение сторон, проба сил, попытка с помощью силы решить проблему в свою пользу;

2) эскалацию – резкую интенсификацию борьбы оппонентов;

3) сбалансированное противодействие – процесс, в котором стороны продолжают противодействовать, однако интенсивность борьбы снижается;

4) завершение конфликта – переход от конфликтного противодействия к поиску решения проблемы и прекращению конфликта по любым причинам. Основные формы завершения конфликта – разрешение, урегулирование, затухание, устранение или перерастание в другой конфликт.

*Внешний этап эскалации конфликта.*

Внешний этап эскалации конфликта может быть описан с помощью теории симметричного схизмогенеза. Схизмогенез – это изменение индивидуального поведения, происходящее в результате накопления опыта взаимодействия между индивидами.

Существуют два варианта схизмогенеза: дополнительный и симметричный. Дополнительный имеет место в тех случаях, где взаимодействие строится на основе взаимодополняющих действий. Симметричный развивается, когда субъекты используют одинаковые поведенческие модели.

*Этапы эскалации конфликта*:

1. Два первых этапа отражают развитие предконфликтной ситуации. Вырастает значимость собственных желаний и аргументов.

Характеристика этапов:

1. возникает страх, что будет утеряна почва для совместного решения проблемы;
2. растет психическая напряженность;
3. меры, принимаемые одной стороной для изменения позиции оппонента, понимаются противоположной стороной как сигнал эскалации.

2. Третий этап – начало эскалации.

Характеристика этапа:

1. все надежды сосредотачиваются на действии, заменяющим бесплодные дискуссии;
2. обе стороны надеются путем нажима и твердостью вызвать перемену позиций оппонента;
3. никто не готов добровольно отступить.

3. На четвертом этапе функционирование психики регрессирует приблизительно до уровня, соответствующего возрасту 6-8 лет.

Характеристика этапа:

1) у человека присутствует образ другого;

2)человек не готов считаться с чувствами, мыслями, положением другого.

4. на пятом этапе эскалации явные признаки поступательной регрессии проявляются в форме абсолютизации негативной оценки оппонента и позитивной – себя.

Характеристики этапа:

1)на карту ставятся «священные ценности», убеждения, высшие моральные обязательства;

2)сила и насилие принимают обезличенные формы, восприятие противоположной стороны застывает в жестком образе врага;

3) враг обесценивается до состояния вещи и лишается человеческих черт.

Особенность этапов эскалации конфликтов заключается в том, что те же люди способны нормально функционировать внутри своей группы. Из-за этого неопытному наблюдателю трудно принимать во внимание их глубоко регрессировавшее восприятие других, принимая меры по урегулированию конфликта. Регрессия не является неизбежной для любого человека в любой трудной ситуации социального взаимодействия. Многое зависит от воспитания, усвоения моральных норм и социального опыта конструктивного взаимодействия.

**1.5. Выводы.**

Проведя анализ имеющихся данных по вопросу социально-психологической характеристики конфликтов можно сделать следующие выводы:

1. Конфликт – это столкновение субъектов взаимодействия, отстаивающих собственные взгляды, мнения, цели, интересы, заключающееся в противодействии друг другу.

2. Конфликт может выполнять как отрицательные, так и положительные функции.

3. участниками конфликта (оппонентами) могут быть непосредственно люди, группы людей, различные государственные структуры, выступающие от имени закона.

4. существует огромное количество разнообразных видов конфликтов и их классификация производится в зависимости от ее основания.

5. разные люди в конфликте ведут себя по разному, выбирая один из стилей поведения в конфликте в зависимости от сложившейся ситуации и личности участников.

6. конфликт имеет свои этапы, периоды, особенности развития и затухания.

**Глава 2. Практическая часть.**

**2.1. Методики диагностики конфликтов.**

Проведенный нами анализ литературы позволил сделать вывод, что конкретные методики, изучающие конфликт как таковой, отсутствуют или их достаточно мало. Найденные нами методики затрагивают в той или иной степени конфликтные ситуации, однако не являются полноценным способами их диагностики и анализа. В связи с этим мы считаем уместным использовать несколько методик одновременно, что дает более полную картину конфликтной ситуации, ее особенностей, причин и протекания. К этому же выводу приходят и другие авторы, работающие по данной проблеме. Так Замедлина Е. А. приводит следующий список тестов и опросников, позволяющих «выявить аспекты конфликтности личности:

1) личностный Опросник Г. Айзенка – позволяет выявить тип темперамента личности с помощью двух шкал: «экстраверсия – интроверсия» и «нейротизм – стабильность»;

2) шкала реактивной и личностной тревожности – разработана американским психологом Ч. Спилбергером для измерения тревожности как эмоционального состояния и как свойства личности. Как свойство личности оно выступает индикатором проявления человеком опасения, страха в объективно безопасных ситуациях, воспринимаемых им как угрожающие;

3) методика «Q-сортировка» - предложена Х. Заленом и Штоком, позволяет измерить проявления у членов группы таких тенденций поведения, как зависимость – независимость, общительность – необщительность, стремление к борьбе – избегание борьбы;

4) Опросник К. Томаса – предназначен для определения стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Оптимальным поведением считается такое, когда принимаются все стратегии и каждая из них имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов. Выбор стратегии определяется личностными и социальными факторами. Ориентацию на ту или иную стратегию зависит от преобладающего отношения к окружающим, уровня агрессивности, возраста человека, типа деятельности, склонности к нормативному или асоциальному поведению.[[4]](#footnote-4)»

Исходя из выше сказанного мы посчитали уместным подобрать свой круг опросников и тестов, изучающих различные специфики конфликтных ситуаций. Данные методики мы разделили на два класса: методики оценивающие отношения человека с социумом и методики, оценивающие личностные характеристики участника конфликтной ситуации.

К первой категории мы отнесли методику: «Отношение к взрослым и сверстникам»:[[5]](#footnote-5)

Используемый материал: листы бумаги различного цвета, краски.

Методика предназначена для детей 4 – 7 лет. В ходе исследования проводится три эксперимента:

1. рисование на тему «Мой воспитатель»;
2. рисование на тему «Моя семья»;
3. рисование на тему «Ребенок – детское общество». Состоит из трех ситуаций:

- изображение себя;

- изображение своего друга;

- изображение сверстника (экспериментатор называет его имя, фамилию), к которому испытуемый проявляет негативное отношение.

До начала рисования ребенку дают разноцветные листы бумаги (серый, коричневый, зеленый, красный, желтый, фиолетовый, черный) и предлагают сказать, какой цвет из предложенных нравится и какой не нравится. Затем вновь дают такие же листы бумаги, на любом из которых предлагают нарисовать рисунок на ту или иную тему.

*Оценка результатов.*

*«Мой воспитатель».*

1. проявление отношения к воспитателю: старательность или небрежность рисунков, удовольствие или нежелание рисовать, использование красок, место расположения в общей композиции, тщательность прорисовки линий, степень приближенности или отдаленности от детей;
2. восприятие детьми разных сторон воспитателя. Обращают внимание на сюжеты и содержание рисунков, на то каким видам деятельности воспитателя дети отдают предпочтение;
3. мотивация выбора воспитателя в рисовании. Сравнивают по возрастам мотивы отношения к воспитателю.

*«Моя семья».*

1. реальные и воображаемые члены семьи;
2. содержание рисунков: портреты; изображение совместной деятельности, взаимодействие ребенка с «самым любимым» человеком; изображение профессионально-трудовой деятельности взрослых; изображение бытового труда; изображение отдыха, развлечений;
3. половые различия в отношении дошкольников к членам семьи (чьи образы чаще встречаются в рисунках - девочек или мальчиков);
4. процесс рисования: увлеченность или равнодушие к изображаемому, старательность, аккуратность или небрежность при изображении членов семьи;
5. возрастные различия в изображении членов семьи: разнообразие и богатство содержания рисунков, техника выполнения, использование выразительных функций цвета, линий, число элементов в образах;
6. словесные комментарии к рисунку.

*«Ребенок – детское общество».*

1. выбор цвета и связь с эмоциями (желтый, красный, зеленый – ассоциируются с положительными эмоциями; коричневый, черный, серый – негативные эмоциональные состояния); предпочитаемые цвета;
2. старательность рисования;
3. отражение желаний детей в своих рисунках («Я Тане котика нарисовала, она его любит»; «Занимаюсь с попой зарядкой – хочу быть сильным»);
4. выражение отношения к сверстнику с помощью содержания рисунка, линий, аксессуаров, деталей.

На основании анализа рисунков делаются выводы об отношении ребенка к родителям, воспитателю, сверстникам.

Во вторую категорию вошли:

1) Опросник Ч. Д. Спилбергера[[6]](#footnote-6) (см. приложение 1), определяющий уровень личностной и ситуативной тревожности человека.

2) Уровень агрессивности ребенка[[7]](#footnote-7) (см. приложение 2). Позволяет диагностировать агрессивность, как личностное качество, у детей младшего дошкольного возраста путем анкетирования его родителей с помощью вопросов о поведении ребенка.

3) Опросник Баса – Дарки на определение уровня агрессивности[[8]](#footnote-8) (см. приложение 3). Диагностирует склонность к агрессивному поведению у взрослых людей.

4)Тест на соотношение эмоциональной устойчивости и неустойчивости[[9]](#footnote-9) (см. приложение 4), предложенный Г. Айзенком определяет тип личности по данному качеству.

5) Тест на соотношение психотизма и суперэго[[10]](#footnote-10) (см. приложение 5) Позволяет выявить склонность к данным качествам личности испытуемого

6) Методика Филипса. «Диагностика уровня школьной тревожности»[[11]](#footnote-11) (см. приложение 6). Выявляет наличие школьной тревожности у подростков, а также факторы (личностные и социальные), которые ее вызывают.

Как было выше сказано, эти методики следует использовать в совокупности и исходя из целей исследования, а также его предмета и объекта.

**2.2. Способы разрешения конфликтных ситуаций.**

Учитывая часто негативную сторону конфликта и его последствий, встает вопрос о нахождении путей позитивного выхода из конфликтной ситуации для всех его участников. В литературе по этому поводу можно найти множество советов и рекомендаций, различных тренинговых комплексов и занятий.

Приедем несколько рекомендаций по устранению конфликтов. Так Столяренко Л. Д. предлагает следующие «способы устранения противоречий, лежащих в основе конфликта:

* + устранение объекта конфликта;
  + раздел объекта конфликта между сторонами;
  + установление очередности или иных правил обоюдного использования объекта;
  + компенсация одной из сторон за передачу объекта другой стороне;
  + разведение сторон конфликта;
  + перенос отношений сторон в другую плоскость, предполагающую выявление у них общего интереса»[[12]](#footnote-12).

Знаменитый российский психолог Игорь Вагин дает такие советы:

* любые конфликты легче решаются в комфортной обстановке;
* наберитесь терпения и выслушайте своего оппонента;
* максимально дистанцируйтесь от отрицательных эмоций вашего оппонента;
* дождитесь, пока спадет накал страстей;
* постарайтесь отсечь историю конфликта;
* перейдите к обсуждению возможных вариантов решения конфликта;
* тщательно контролируйте свою речь.

Замедлина Е. А. приводит следующие позитивные методы разрешения и предупреждения конфликта:

1) рекомендации общего характера, которые надо учитывать в условиях любого человеческого общения, в том числе и конфликта: постоянное внимание к собеседнику; способность выслушать собеседника; уважительное отношение к собеседнику; адекватное реагирование на поведение собеседника; замедление темпа речи, если собеседник взволнован; умение сопереживать партнеру (проявление эмпатии);

2) блок методов, используемых до начала переговоров в условиях конфликта (невербальная группа методов); дать собеседнику возможность выговориться, не перебивать его, обнаружить позой, мимикой сочувствие к нему; сокращение дистанции между собеседниками;

3) основная фаза переговоров – блок методов словесного характера: переключить внимание собеседника с предмета конфликта, предложить ему другую тему, отвлечь внимание от конфликта; полезно в случае необходимости признать свою вину, давая возможность собеседнику признать его вину; необходимо признавать правоту собеседника; попытка устранить конфликт, не затягивая его;

4) рекомендации специального характера – используются в сложных ситуациях, когда другие методы не действуют: в некоторых случаях следует показать собеседнику, что он невежлив, груб, приняв подчеркнуто вежливый тон; в случае явной агрессивности следует применить более сильную агрессию; указав собеседнику на то, что настаивание на его необоснованных требованиях в ходе конфликта приведет к тому, что о нем сложится негативное мышление в коллективе и у людей, мнением которых он дорожит.

Среди тренинговых методик можно выделить следующие.

*Упражнение № 1.*

«Каждый участник группы получает чистый лист бумаги и ручку. Ведущий группы призывает участников подумать о собственной проблемной ситуации, в которой каждый находится в данный период. В левой части листа записывают 10 аспектов жизненной проблемы, которые имеют негативные последствия для участника, а в правой – 10 положительных сторон существующей ситуации.

В процессе обсуждения группа приходит к выводу, что в каждой, даже самой трудной жизненной ситуации необходимо уметь находить положительные

стороны и за счет этого сохранять самообладание и толерантность»[[13]](#footnote-13).

*Упражнение № 2.*

«Участники группы объединяются в пары и разыгрывают любую конфликтную ситуацию. Двое участников разыгрывают разногласие, применяя во взаимодействии следующие принципы управления конфликтом:

- полный контроль за собственными эмоциями, которые, как правило, мешают оценивать происходящее;

- анализ подлинных причин конфликта, которые могут скрывать оппоненты за мнимыми причинами;

- локализация конфликта, т.е. установление его четких рамок и стремление к сужению области противоречия;

- отказ от концентрации на самозащите, поскольку увлечение собственными защитными действиями обычно мешают людям вовремя заметить изменения в обстановке и поведении конфликтующей стороны;

- переформулирование аргументов оппонента, которые просто не стоит отвергать в том порядке и в тех пропорциях, в которых они изложены; лучше попытаться перевести их на понятный вам язык, выделяя опорные смысловые моменты;

- достаточная активность, поскольку даже отступая можно сохранить спокойный эмоциональный тон отношений.

В процессе обсуждения участники решают, какие пары наиболее конструктивно и толерантно нашли выход из конфликтной ситуации.

*Упражнение № 3.*

Участники разбиваются на две команды. Выбрав тему для обсуждения и совместно выдвинув критерии оценки деятельности руководителя (вовлекать пассивных участников и приостанавливать затянувшиеся монологи, быть тактичным к выступающим, доказательность, логика, четкость формулировок, соответствие теме) и систему оценок (в баллах), группа избирает руководителя дискуссии. После завершения обсуждения выбранной темы ведущие объявляет и комментирует результаты. В заключении – коллективное обсуждение хода дискуссии.

Примером темы обсуждения может быт вопрос о толерантности в межнациональных отношениях: в правительстве многонационального государственного образования должны ли находиться представители всех национальностей, проживающих на его территории?»[[14]](#footnote-14)

*Упражнение № 4.*

«Техника «Сценарий обиды».

Закройте глаза и представьте себя гениальным режиссером и не менее гениальным актером; выстройте сначала фильм о своей обиде в виде трагедии (как индийские фильмы, где героев мучают, не дают им жить); а потом этот же фильм – в жанре комедии (вас по прежнему мучат, но все это идет уже под флагом юмора). Или же другой вариант подхода: представьте туже самую трагедию в виде философской притчи, найти в этом глубокий смысл, взглянуть на все немного отстраненно[[15]](#footnote-15)».

*Упражнение № 5.*

«Техника «Взгляд из будущего».

Мысленно посмотрите на вашу настоящую обиду из будущего, перенеситесь вперед хотя бы на год, а лучше на пять, и вы почувствуете большую разницу между ее теперешним восприятием и тем, как бы вы ее восприняли когда, ибо … время рассасывает обиды и смягчает боль[[16]](#footnote-16)».

*Упражнение № 6.*

«Техника «Три ступени защиты».

Гнев, да и вообще злоба агрессия могут иметь защитные клапаны. Мы можем не высказать человеку все, что мы думаем, а просто подумать, как именно мы бы с ним расправились. Не разражаться гневом, не идти на физическое воздействие, на агрессию, а мысленно проработать варианты отмщения, жесткого разговора и т. д. Это некая мысленная агрессия, мысленный гнев, мысленная месть. В крайнем случае можно высказать ему все в ругательной форме, циничной (с бранью), но не переходить к физическим действиям»[[17]](#footnote-17).

*Упражнение № 7.*

«Техника «Внутренний тигр».

Мысленно представьте себе ваш гнев как тигра, на котором вы сидите верхом. Направьте это животное туда, куда вам нужно. Тигр необычайно силен, так пусть его энергия пойдет туда, где вам ее не хватает: здоровье, активность, уверенность, решение творческих задач. Используйте тигра, наконец, для того, чтобы растерзать свой гнев. Можно также мысленно вообразить себе ваш гнев в виде чудища, а себя еще более сильным драконом, и представить, как вы терзаете это чудовище, полностью уничтожая его»[[18]](#footnote-18).

**2.3. Выводы по второй главе.**

При написании практической части нашей работы нами был проведен анализ различных подходов к изучению конфликтных ситуаций. Также были рассмотрены многочисленные методики, позволяющие всесторонне оценить состояние субъектов конфликтного взаимодействия, возникающие у них эмоции и личностные характеристики, определяющие поведение человека, принимающего участие в конфликте.

В первой части второй главы мы пришли к выводу, что конфликты – сложное системное образование, которое невозможно изучить только с помощью одной методики. Поэтому нами был предложен комплекс методик, рассматривающий конфликтную ситуацию и субъектов конфликта с различных сторон.

Вторая часть данной главы была направлена на поиск путей и способов позитивного выхода из конфликта для всех субъектов взаимодействия. Также были предложены упражнения для различных тренинговых программ, направленных на профилактику конфликтов и обучению правильных способов выхода из него с минимальныпи психическими и физическими негативными последствиями.

**Заключение.**

Конфликт – продукт социально-психологического взаимодействия. Внутри любого сообщества людей неизбежно возникновение соревнования и соперничества между ее членами. Различные виды борьбы создают конфликтные ситуации, обостряющие противоречия, повышающие эмоциональную возбудимость и психическую напряженность людей.

«В тоже время конфликт не следует считать дефектом общения, он во многих случаях – страховка против застоя. Стремление добиться внешнего благополучия, нежелание, а иногда и боязнь вступить в конфликт порождают нравственную аморфность и социальную пассивность»[[19]](#footnote-19).

В проделанной нами работе мы рассмотрели основные социально-психологические характеристики конфликтов, выводы по которым сделаны в первой части, представили некоторые методики раскрывающие различные аспекты конфликтных ситуаций, личности в конфликте и особенности взаимоотношений людей, участвующих в конфликте. Также были приведены различные советы и рекомендации по способам позитивного разрешения конфликта от ведущих российских и зарубежных психологов. В работу включен комплекс упражнений для тренинговых занятий по данной проблеме.

В результате мы решили следующие задачи нашего исследования:

1. определили понятия «конфликт» и «социальный конфликт»,

2. раскрыли причины социальных конфликтов,

3. обозначили основные этапы протекания конфликтов,

1. предоставили способы диагностики конфликтных ситуаций и личностных особенностей участников конфликтов,
2. представили пути и способы разрешения конфликтных ситуаций в виде рекомендаций и тренинговых методик.

**Список использованной литературы.**

1.Айзенк Ганс. Язык счастья. М – ЭКСМО-Пресс, 2002 г.

2. Вагин Игорь. Мастер-класс Игоря Вагина. Лучшие психотехники. СПб.: Питер., 2005 г.

3. Замедлина Е. А. Конфликтология. М – РИОР, 2005 г.

4. Иофина И. О. Как успокоить капризного ребенка? М – АСТ, 2006 г.

5. Колесникова Г.И. Основы психологического консультирования для студентов ВУЗов. Ростов-на-Дону – «ФЕНИКС», 2004 г.

6. Мельникова Н. А. Шпаргалка по социальной психологии. М – Аллель-2000, 2005г.

7. Станкин М. И. Психология общения. Курс лекций. М – Московский психолого-социальный институт; Воронеж – НПО «МОДЕК», 2000г.

8. Столяренко Л. Д. Психология управления. Изд. 2-е. Ростов-на-Дону – «Феникс», 2005 г.

9. Тестирование детей./ сост. Богомолов В. Изд. 3-е. Ростов-на-Дону, «Феникс», 2005 г.

10. Фопель К. сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения. М. – Генезис, 2006 г.

11. Щеколдина С. Д. Тренинг толерантности. М. – «Ось-89», 2004 г.

**Приложение 1.**

Опросник Ч. Д. Спилбергера[[20]](#footnote-20).

Исследование может проводиться индивидуально или в группе. Позволяет выявить уровень тревожности испытуемого.

Инструкция: «Прочитайте каждое из приведенных предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент».

Шкала ситуативной тревожности (СТ).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Суждение | Нет, это не так | Пожалуй, так | Верно | Совершенно верно |
| 1 | Я спокоен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Мне ничто не угрожает | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Я нахожусь в напряжении | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Я внутренне скован | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Я чувствую себя свободно | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Я расстроен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Меня волнуют возможные неудачи | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Я ощущаю душевный покой | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Я встревожен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Я уверен в себе | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Я нервничаю | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Я не нахожу себе места | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Я взвинчен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Я не чувствую скованности, напряженности | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Я доволен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Я озабочен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Я слишком возбужден, и мне не по себе | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Мне радостно | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Мне приятно | 1 | 2 | 3 | 4 |

Шкала личностной тревожности (ЛТ)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Суждение | никогда | Почти никогда | Часто | Почти всегда |
| 1 | У меня бывает приподнятое настроение | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Я бываю раздражительным | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Я легко могу расстроиться | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Я чувствую прилив сил, желание работать | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Я спокоен, хладнокровен и собран | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Меня тревожат возможные трудности | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Я слишком переживаю из-за пустяков | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | Я бываю вполне счастлив | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Я все принимаю близко к сердцу | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Мне не хватает уверенности в себе | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | Я чувствую себя беззащитным | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | У меня бывает хандра | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Я бываю доволен | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Бывает, что я чувствую себя неудачником | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Я уравновешенный человек | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих детях и заботах | 1 | 2 | 3 | 4 |

После того, как клиент заполнил бланки, результаты сверяются с ключом.

Ключ.

Итоговый показатель в каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. Чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности:

до 30 баллов – низкая;

31 – 44 балла – умеренная;

45 и выше – высокая.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ответы СТ | № | Ответы ЛТ |
| 1 | 4 3 2 1 | 1 | 4 3 2 1 |
| 2 | 4 3 2 1 | 2 | 1 2 3 4 |
| 3 | 1 2 3 4 | 3 | 1 2 3 4 |
| 4 | 1 2 3 4 | 4 | 1 2 3 4 |
| 5 | 4 3 2 1 | 5 | 1 2 3 4 |
| 6 | 1 2 3 4 | 6 | 4 3 2 1 |
| 7 | 1 2 3 4 | 7 | 4 3 2 1 |
| 8 | 4 3 2 1 | 8 | 1 2 3 4 |
| 9 | 1 2 3 4 | 9 | 1 2 3 4 |
| 10 | 4 3 2 1 | 10 | 4 3 2 1 |
| 11 | 4 3 2 1 | 11 | 1 2 3 4 |
| 12 | 1 2 3 4 | 12 | 1 2 3 4 |
| 13 | 1 2 3 4 | 13 | 1 2 3 4 |
| 14 | 1 2 3 4 | 14 | 1 2 3 4 |
| 15 | 4 3 2 1 | 15 | 1 2 3 4 |
| 16 | 4 3 2 1 | 16 | 4 3 2 1 |
| 17 | 1 2 3 4 | 17 | 1 2 3 4 |
| 18 | 1 2 3 4 | 18 | 1 2 3 4 |
| 19 | 4 3 2 1 | 19 | 4 3 2 1 |
| 20 | 4 3 2 1 | 20 | 1 2 3 4 |

**Приложение 2.**

*Уровень агрессивности ребенка[[21]](#footnote-21).*

Тест предназначен для родителей детей дошкольного возраста.

Инструкция: « Оцените каждое утверждение с точки зрения того, насколько оно справедливо по отношению к вашему ребенку.»

Тест.

1. Иногда мне кажется, что в него вселился бес.

2. Если моего ребенка что-то раздражает, он не может промолчать.

3. Когда его кто-то обижает, он всегда стремится отомстить.

4. Временами мой ребенок ругается без всякой причины.

5. Я часто замечаю, как он с удовольствием что-то ломает или разбивает.

6. Мой ребенок так яростно отстаивает свою позицию, что просто выводит из себя окружающих.

7. Ему нравится дразнить собак и кошек.

8. Мне очень редко удается его в чем-то убедить.

9. Когда кто-то пытается подшутить над моим ребенком, он очень сильно злится.

10. Время от времени он совершает плохие поступки специально для того, чтобы вызвать у окружающих возмущение.

11. Когда я о чем-то его прошу, он старается сделать все наоборот.

12. Иногда мой ребенок ворчит, как маленький старичок.

13. Мне кажется, он считает себя слишком уж самостоятельным.

14. Мой ребенок по натуре лидер, он обожает быть первым, командовать, руководить своими товарищами.

15. Он очень тяжело переносит поражения и всегда старается обвинить других в своих неудачах.

16. Он постоянно затевает ссоры и драки со сверстниками.

17. Мой ребенок выбирает себе друзей из числа более слабых ребят.

18. С ним часто случаются приступы раздражения.

19. Он никогда ни в чем не уступает своим товарищам, не любит ни с кем делиться.

20. Пожалуй, он слишком самоуверен.

Оценка результатов.

Каждый положительный ответ оценивается в один балл.

Менее 6 баллов. Ребенок очень скромен и покладист. Он всегда послушен, беспрекословно выполняет все требования взрослых, предпочитает не ввязываться в драки. Однако при этом ребенок нередко оказывается жертвой более сильных товарищей, поскольку вынужден им подчиняться. Скорее всего ему немного не достает твердости, настойчивости и уверенности в себе.

От 7 до 14 баллов. Уровень природной агрессивности ребенка полностью укладывается в пределы допустимого. Он редко по собственному желанию становится участником конфликтов, но вполне способен постоять за себя, когда это необходимо.

Более 15 баллов. Вероятно, ребенок действительно очень агрессивен. На что следует обратить внимание родителей.

**Приложение 3.**

*Опросник Баса – Дарки на определение уровня агрессивности[[22]](#footnote-22).*

Состоит из 75 высказываний, на которые клиент должен ответить «да» или «нет». По числу совпадений ответов с ключом подсчитываются индексы форм агрессивных и враждебных реакций. Общий индекс агрессивности узнается путем сложения индексов 1, 2, 7. Сумма индексов 5, 6 дает индекс враждебности.

Индексы агрессивных и враждебных реакций:

1. физическая агрессия;
2. косвенная агрессия (шутки, сплетни, необоснованные или ненаправленные взрывы ярости, крик, битье кулаком по столу или битье посуды);
3. склонность к раздражению;
4. негативизм;
5. обида (зависть, ненависть к окружающим, гнев «на весь мир»);
6. подозрительность (осторожность, основанная на убеждении в том, что окружающие хотят и могут потенциально или реально причинить вред);
7. вербальная агрессия (ссоры, крики, угрозы, ругательства);
8. чувство вины (убеждения клиента в том, что он является плохим человеком, или наличие у него угрызений совести).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Высказывания | Индекс | Ключ |
| 1 | Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другому | 1 | + |
| 2 | Иногда я сплетничаю о людях, которых не люблю | 2 | + |
| 3 | Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь | 3 | + |
| 4 | Если меня не просят по хорошему, то я не выполню просьбу | 4 | + |
| 5 | Я не всегда получаю то, что мне положено | 5 | + |
| 6 | Я не знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной | 6 | + |
| 7 | Если я не одобряю друзей, я даю им это почувствовать | 7 | + |
| 8 | Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести | 8 | + |
| 9 | Мне кажется, что я не способен ударить человека | 1 | - |
| 10 | Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами | 2 | + |
| 11 | Я всегда снисходителен к чужим недостаткам | 3 | - |
| 12 | Если мне не нравится установленное правило, мне хочется его нарушить | 4 | + |
| 13 | Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами | 5 | + |
| 14 | Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружественно, чем я ожидал | 6 | + |
| 15 | Я часто бываю не согласен с людьми | 7 | + |
| 16 | Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь | 8 | + |
| 17 | Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему | 1 | + |
| 18 | Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверьми | 2 | + |
| 19 | Я гораздо более раздражен, чем кажется | 3 | + |
| 20 | Если кто-нибудь корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор | 4 | + |
| 21 | Меня немного огорчает моя судьба | 5 | + |
| 22 | Я думаю, что многие люди не любят меня | 6 | + |
| 23 | Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной | 7 | + |
| 24 | Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины | 8 | + |
| 25 | Тот, кто оскорбляет меня или мою семью, напрашивается на драку | 1 | + |
| 26 | Я не способен на грубые шутки | 2 | - |
| 27 | Меня охватывает ярость, когда надо мной насмехаются | 3 | + |
| 28 | Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались | 4 | + |
| 29 | Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится | 5 | + |
| 30 | Довольно многие люди завидуют мне | 6 | + |
| 31 | Я требую, чтобы люди уважали мои права | 7 | + |
| 32 | Меня угнетает, что я мало делая для своих родителей | 8 | + |
| 33 | Люди, которые постоянно изводят вас, стоят, чтобы их щелкнули по носу | 1 | + |
| 34 | От злости я иногда бываю мрачен | 2 | + |
| 35 | Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не огорчаюсь | 3 | - |
| 36 | Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на него внимание | 4 | - |
| 37 | Хотя я не показываю этого, иногда меня гложет зависть | 5 | + |
| 38 | Иногда мне кажется, что надо мной смеются | 6 | + |
| 39 | Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям | 7 | - |
| 40 | Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены | 8 | + |
| 41 | Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня | 1 | - |
| 42 | Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь | 2 | + |
| 43 | Иногда люди раздражают меня своим присутствием | 3 | + |
| 44 | Нет людей, которых я бы по-настоящему ненавидел | 5 | - |
| 45 | Мой принцип: «Никогда не доверять чужакам» | 6 | + |
| 46 | Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю | 7 | + |
| 47 | Я делаю много такого, о чем в последствии сожалею | 8 | + |
| 48 | Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь | 1 | + |
| 49 | С десяти лет я никогда не проявлял вспышек гнева | 2 | - |
| 50 | Я часто чувствую себя, как пороховая бочка, готовая взорваться | 3 | + |
| 51 | Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым легко ладить | 5 | + |
| 52 | Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное мне | 6 | + |
| 53 | Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ | 7 | + |
| 54 | Неудачи огорчают меня | 8 | + |
| 55 | Я дерусь не реже и не чаще, чем другие | 1 | + |
| 56 | Я не могу вспомнить случая, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся под руку вещь и ломал ее | 2 | + |
| 57 | Иногда я чувствую, что готов первым начать драку | 3 | + |
| 58 | Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо | 5 | + |
| 59 | Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю | 6 | + |
| 60 | Я ругаюсь только со злости | 7 | + |
| 61 | Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть | 8 | + |
| 62 | Если для защиты своих прав мне надо применять физическую силу, я применяю ее | 1 | + |
| 63 | Иногда я выражаю гнев тем, что стучу по столу кулаком | 2 | + |
| 64 | Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся | 3 | + |
| 65 | У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить | 6 | - |
| 66 | Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает | 7 | - |
| 67 | Я часто думаю, что жил неправильно | 8 | + |
| 68 | Я знаю людей, которые способны довести меня до драки | 1 | + |
| 69 | Я не огорчаюсь из-за мелочей | 3 | - |
| 70 | Мне редко приходит в голову, что люди пытаются меня разозлить или оскорбить меня | 6 | - |
| 71 | Я часто просто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение | 7 | + |
| 72 | В последнее время я стал занудой | 3 | + |
| 73 | В споре я часто повышаю голос | 7 | + |
| 74 | Я стараюсь скрыть плохое отношение к людям | 7 | - |
| 75 | Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить. | 7 | - |

Обработка результатов.

Индексы различных форм агрессии и враждебных реакций определяются суммированием полученных ответов.

1. Физическая агрессия:

«да» - в вопросах 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;

«нет» - 9, 17, 41.

2. Косвенная агрессия:

«да» - в вопросах 2, 10, 18, 34, 42, 56, 63;

«нет» - 26, 49.

3. Раздражение:

«да» - в вопросах 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;

«нет» - 11, 35, 69.

4. Негативизм:

«да» - в вопросах 4, 12, 20, 28;

«нет» - 36.

5. Обида:

«да» - в вопросах 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58;

«нет» - 44.

6. Подозрительность:

«да» - в вопросах 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;

«нет» - 65, 70.

7. Вербальная агрессия:

«да» - в вопросах 7, 15, 23, 31, 46, 53, 60, 71, 73;

«нет» - 39, 66, 74, 75.

8. Чувство вины:

«да» - в вопросах 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67.

По результатам можно построить психологический профиль агрессивности. Для этого необходимо баллы по каждому индексу перевести в стены.

Перевод баллов в стены

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индекс | Степень агрессивности (стены) | | | | | | | | | |
| слабая | | | средняя | | | | Сильная | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Баллы | | | | | | | | | |
| 1 | 0 – 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2 | 0 – 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3 | 0 – 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 8 |
| 6 | 0 – 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7 | 0 – 2 | 3 | 4 | 5 | 6 – 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12,13 |
| 8 | 0 – 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |

После перевода баллов в стены для построения профиля агрессивности личности клиента необходимо нарисовать круг, разделив его площадь на восемь равных частей (по количеству индексов) и разметив полученные отрезки на десять равных частей (по количеству стенов – показателей уровня каждого индекса) по оси, от середины к поверхности круга. При соединении точек каждого из индексов внутри круга получится профиль агрессивности (чем ближе показатель к центру, тем меньше выражена данная реакция).

**Приложение 4.**

*Тест на соотношение эмоциональной устойчивости и неустойчивости[[23]](#footnote-23).*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Считаете ли вы, что способны справиться с делами не хуже других людей? | Да | ? | Нет |
| 2 | Можете ли вы утверждать, что заботы редко лишают вас сна? | Да | ? | Нет |
| 3 | Вы пройдете под перегораживающей улицу лестницей, а не станете отклоняться в сторону, чтобы обойти ее? | Да | ? | Нет |
| 4 | Вы быстро расслабляетесь, когда ложитесь или садитесь? | Да | ? | Нет |
| 5 | Если вы совершили неблаговидный поступок, то можете быстро забыть о нем и направить свои мысли в будущее? | Да | ? | Нет |
| 6 | Чувствуете ли вы, что вам особенно нечем гордиться? | Да | ? | Нет |
| 7 | Часто ли жизнь кажется вам трудной? | Да | ? | Нет |
| 8 | Вы краснеете чаще, чем большинство людей? | Да | ? | Нет |
| 9 | Иногда вас посещают навязчивые мысли, от вы никак не можете избавиться? | Да | ? | Нет |
| 10 | Беспокоитесь ли вы без необходимости о том, что может произойти? | Да | ? | Нет |
| 11 | Вас никогда не терзает чувство вины? | Да | ? | Нет |
| 12 | Часто ли вы просыпаетесь в поту после страшного сна? | Да | ? | Нет |
| 13 | Вы обычно уверены в себе? | Да | ? | Нет |
| 14 | Вы обычно спокойны, и вас нелегко расстроить? | Да | ? | Нет |
| 15 | Можете ли вы легко игнорировать маленькие ошибки и неточности? | Да | ? | Нет |
| 16 | Вас часто незаслуженно обвиняют или наказывают? | Да | ? | Нет |
| 17 | Вы часто думаете о себе как о неудачнике? | Да | ? | Нет |
| 18 | Кажется ли вам иногда, сто у вас на пути столько трудностей, что их просто невозможно преодолеть? | Да | ? | Нет |
| 19 | Часто ли вы испытываете беспокойство, как будто вам чего-то хочется, но вы не можете определить, чего именно? | Да | ? | Нет |
| 20 | Вас никогда не тревожили неуместные мысли, от которых вам не удавалось избавиться в течение многих дней? | Да | ? | Нет |
| 21 | Вы часто чувствуете головокружение? | Да | ? | Нет |
| 22 | Вы легко выходите из себя, если все идет не так, как было намечено? | Да | ? | Нет |
| 23 | Вы часто осознаете, что извиняетесь за то, в чем нет вашей вины? | Да | ? | Нет |
| 24 | Считаете ли вы, что в целом нравитесь людям? | Да | ? | Нет |
| 25 | Вы менее склонны к беспокойству, чем большинство ваших друзей? | Да | ? | Нет |
| 26 | Вы легко засыпаете ночью? | Да | ? | Нет |
| 27 | Вы обычно чувствуете себя здоровым и сильным? | Да | ? | Нет |
| 28 | Вам легко забыть свои ошибки? | Да | ? | Нет |
| 29 | Вы многое изменили бы в себе, если бы представилась такая возможность? | Да | ? | Нет |
| 30 | Вас охватывает дрожь и прошибает пот, когда вы сталкиваетесь с трудной задачей? | Да | ? | Нет |
| 31 | Вы часто без всяких на то оснований беспокоитесь о малозначащих вещах? | Да | ? | Нет |
| 32 | У вас обычно хороший аппетит? | Да | ? | Нет |
| 33 | Вас часто пугают вещи или люди, о которых вы точно знаете, что они не причинят вам вреда? | Да | ? | Нет |
| 34 | Совершили ли вы что-то такое, о чем будете жалеть всю жизнь? | Да | ? | Нет |
| 35 | Люди считают полезным, чтобы вы были рядом? | Да | ? | Нет |
| 36 | Нарушив правила приличия, вы легко об этом забываете? | Да | ? | Нет |
| 37 | У вас обычно хорошее здоровье? | Да | ? | Нет |
| 38 | Считаете ли вы потерей времени обращаться к врачу с такими незначительными жалобами, как кашель, простуда и грипп? | Да | ? | Нет |
| 39 | Вы обычно чувствуете, что добиваетесь всего, чего хотите? | Да | ? | Нет |
| 40 | Вы нервный человек? | Да | ? | Нет |
| 41 | Вас легко напугать неожиданным появлением? | Да | ? | Нет |
| 42 | У вас очень редко бывают головные боли? | Да | ? | Нет |
| 43 | Вы слишком долго переживаете обидные происшествия? | Да | ? | Нет |
| 44 | Вас иногда посещает чувство, что вы не в состоянии ничего сделать, как надо? | Да | ? | Нет |
| 45 | Вы сильно переживаете из-за денег? | Да | ? | Нет |
| 46 | Перед лицом опасности вы остаетесь спокойными и собранными? | Да | ? | Нет |
| 47 | Вы когда-нибудь ощущали необходимость в приеме транквилизаторов? | Да | ? | Нет |
| 48 | Вы очень сильно переживаете , когда болеет кто-нибудь из членов вашей семьи? | Да | ? | Нет |
| 49 | Вам часто бывает стыдно за свои поступки? | Да | ? | Нет |
| 50 | Вы считаете себя застенчивым человеком? | Да | ? | Нет |

Подсчет баллов.

Для вопросов 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 41, 42, 43, 44, 45, 46 прибавьте один балл при ответе «да», отнимите один балл при ответе «нет» и оставьте сумму без изменения при выборе варианта «?».

Для вопросов 7, 8, 9,10, 17, 18, 19, 20, 27, 28, 29, 30, 37, 38, 39, 40, 47, 48, 49, 50 прибавьте один балл при ответе «нет», отнимите один балл при ответе «да» и оставьте сумму без изменений при выборе варианте «?».

Результаты.

Если набирается нулевая сумма, то испытуемого нельзя отнести ни к эмоционально устойчивым, ни к эмоционально неустойчивым людям. Отклонения в сторону положительной суммы указывают на устойчивость, а в сторону отрицательной суммы – на неустойчивость. Чем больше сумма, тем сильнее отклонение.

**Приложение 5.**

*Тест на соотношение психотизма и суперэго.[[24]](#footnote-24)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Если кто-то оказал вам плохую услугу, чувствуете ли вы себя обязанным как-то отреагировать на это? | да | ? | Нет |
| 2 | Считаете ли вы, что необходимо скрывать мотивы своих поступков от других людей? | да | ? | Нет |
| 3 | Делаете ли вы покупки, повинуясь порыву? | да | ? | Нет |
| 4 | Считаете ли вы, что на грубость по отношению к вам лучше не обращать внимания? | да | ? | Нет |
| 5 | Считаете ли вы честность во всех случаях наилучшей политикой? | да | ? | Нет |
| 6 | Вы любите заранее планировать свои дела? | да | ? | Нет |
| 7 | Вы хотели бы посмотреть на казнь, если бы вам представилась такая возможность? | да | ? | Нет |
| 8 | Вас больше расстроит материальная потеря, чем весть о том, что ваш друг серьезно заболел? | да | ? | Нет |
| 9 | Вы часто попадаете в неприятное положение, потому что действуете, не думая? | да | ? | Нет |
| 10 | Вы будете колебаться, прежде чем выстрелить в грабителя, убегающего с вашим имуществом? | да | ? | Нет |
| 11 | Вы считаете, что большинство политиков исрени и что они работают не покладая рук ради своей страны? | да | ? | Нет |
| 12 | Прежде чем принять решение, вы тщательно обдумываете все преимущества и недостатки? | да | ? | Нет |
| 13 | Вы когда-нибудь чувствовали, что вам хочется кого-то убить? | да | ? | Нет |
| 14 | Вы считаете, что дураки заслуживают того, чтобы у них отнимали деньги? | да | ? | Нет |
| 15 | Вы обычно говорите и действуете, не размышляя? | да | ? | нет |
| 16 | Вы быстро прощаете людей, которые вас подвели? | да | ? | Нет |
| 17 | Чувство справедливости ограничивает вашу деловую хватку? | да | ? | нет |
| 18 | Собираясь в путешествие, вы предпочитаете детально спланировать маршрут и расписание? | да | ? | Нет |
| 19 | Вы не любите подшучивать над людьми, если это сильно их раздражает? | да | ? | Нет |
| 20 | Вы приверженец лжи во спасение? | да | ? | нет |
| 21 | Вы импульсивный человек? | да | ? | нет |
| 22 | Ребенком вы избегали драк? | да | ? | Нет |
| 23 | Если вы хотите попросить об услуге, то сообщаете истинные причины своей просьбы, а не придумываете более приемлемые и убедительные? | да | ? | Нет |
| 24 | Вы обычно тщательно обдумываете свои поступки? | да | ? | Нет |
| 25 | Вы часто отпускаете язвительные или саркастические замечания в адрес других людей? | да | ? | Нет |
| 26 | Вы согласны с тем, что наивно и опасно полностью доверять другим людям? | да | ? | Нет |
| 27 | Вы предпочитаете случайные занятия заранее планируемым? | да | ? | Нет |
| 28 | Можете ли вы утверждать, что выходите из себя реже чем другие люди? | да | ? | Нет |
| 29 | Вы испытываете глубокое сочувствие к жертвам несправедливости? | да | ? | Нет |
| 30 | Вы предпочитаете откладывать решение важных вопросов до утра? | да | ? | Нет |
| 31 | Вы часто обвиняете в неудачах других людей? | да | ? | Нет |
| 32 | Считаете ли вы, что необходимо время от времени ловчить, чтобы преуспеть в этом мире? | да | ? | Нет |
| 33 | Согласны ли вы, что планируя что-то заранее, вы делаете жизнь скучной? | да | ? | Нет |
| 34 | Вы обычно способны сдержать свое раздражение | да | ? | Нет |
| 35 | Вас тянет к больным и обездоленным людям? | да | ? | Нет |
| 36 | Вы часто так погружаетесь в какой-то вопрос или проблему, что не прекращаете размышлять о ней, пока не найдете решения? | да | ? | нет |
| 37 | Если кто-то досаждает вам, вы в откровенных выражениях сообщаете человеку все, что вы о нем думаете? | да | ? | Нет |
| 38 | В общении с другими людьми вы обычно холодны и бесстрастны? | да | ? | Нет |
| 39 | Считаете ли вы, что выходной вечер будет более удачным, если он организован в самый последний момент? | да | ? | Нет |
| 40 | Вы скорее согласитесь с кем-либо, чем затеете спор? | да | ? | Нет |
| 41 | Считаете ли вы,. Что большинство людей в основе своей хорошие и добрые? | да | ? | Нет |
| 42 | Вы когда-нибудь переходили улицу на красный свет? | да | ? | Нет |
| 43 | Впадая в ярость, вы производите разнообразные действия, например, топаете ногами или пинаете что-либо? | да | ? | Нет |
| 44 | Вы иногда причиняете боль другим людям, чтобы добиться своего? | да | ? | Нет |
| 45 | Вы можете заставить себя быть терпеливым – даже с дураками? | да | ? | Нет |
| 46 | Считают ли вас некоторые из ваших друзей благожелательным человеком, с которым легко иметь дело? | да | ? | Нет |
| 47 | Обычно вы сначала заботитесь о своих собственных интересах, а потом учитываете интересы других людей? | да | ? | Нет |
| 48 | Вы обычно говорите правду даже тогда, когда лучше было бы солгать? | да | ? | Нет |
| 49 | Можете ли вы легко проигнорировать чувства других людей, чтобы добиться своей цели? | да | ? | Нет |
| 50 | Вы получаете огромное удовольствие, помогая другим людям? | да | ? | Нет |

Подсчет баллов.

Для вопросов 1, 2, 3, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 20, 21, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 37 38, 39, 42, 43, 44, 47, 49 прибавьте один балл при ответе «да», отнимите один балл при ответе «нет» и оставьте сумму без изменения при выборе варианта»?».

Для вопросов 4, 5, 6, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 34, 35, 36, 40, 41, 45, 46, 48, 50 прибавьте один балл при ответе «нет», отнимите один балл при ответе «да» и оставьте сумму без изменений при выборе варианта «?».

Результаты.

Нулевая сумма свидетельствует о равномерном распределении исследуемых качеств. Положительные суммы указывают на такие черты характера, как агрессивность, эгоцентризм и импульсивность, а отрицательные суммы – на великодушие, альтруизм и мягкость. Чем больше сумма, тем сильнее эти тенденции.

**Приложение 6.**

**Методика Филипса. «Диагностика уровня школьной тревожности».**

*Цель методики*(опросника) состоит в изучении уровня и характера тревожности. Связанной со школой у детей младшего и среднего школьного возраста.

Тест состоит из 58 вопросов, которые могут зачитываться школьникам, а могут и предлагаться в письменном виде. На каждый вопрос требуется однозначно ответить «Да» или «Нет».

*Инструкция*: «ребята, сейчас вам будет предложен Опросник, который состоит из вопросов о том, как вы себя чувствуете в школе. Старайтесь отвечать искренне и правдиво, здесь нет верных или неверных , хороших или плохих ответов. Над воросами долго не задумывайтесь.

Отвечая на вопрос, записывайте его номер и ответ «+» , если вы согласны с ним, или «-», если не согласны».

*Текст опросника.*

* 1. Трудно ли тебе держаться на одном уровне со всем классом?
  2. Волнуешься ли ты, когда учитель говорит, что собирается проверить, насколько ты знаешь материал?
  3. Трудно ли тебе работать в классе так, как этого хочет учитель?
  4. Снится ли тебе временами, что учитель в ярости от того, что ты не знаешь урок?
  5. Случалось ли, что кто-нибудь из твоего класса бил или ударял тебя?
  6. Часто ли тебе хочется, чтобы учитель не торопился при объяснении нового материала, пока ты не поймешь, что он говорит?
  7. Сильно ли ты волнуешься при ответе или выполнении задания?
  8. Случается ли с тобой, что ты боишься высказываться на уроке, потому что боишься сделать глупую ошибку?
  9. Дрожат ли у тебя колени, когда тебя вызывают отвечать?
  10. Часто ли твои одноклассники смеются ад тобой, когда вы играете в разные игры?
  11. Случается ли, что тебе ставят более низкую оценку, чем ты ожидал?
  12. Волнует ли тебя вопрос о том, не оставят ли тебя на второй год?
  13. Стараешься ли ты избегать игр, в которых делается выбор, потому что тебя, как правило, не выбирают?
  14. Бывает ли временами, что ты весь дрожишь, когда тебя вызывают отвечать?
  15. Часто ли у тебя возникает ощущение, что никто из твоих одноклассников не хочет делать то, чего хочешь ты?
  16. Сильно ли ты волнуешься перед тем, как начать выполнять задание?
  17. Трудно ли тебе получать такие отметки, каких ждут от тебя родители?
  18. Боишься ли ты временами, что тебе станет дурно в классе?
  19. Будут ли твои одноклассники смеяться над тобой, если ты сделаешь ошибку при ответе?
  20. Похож ли ты на своих одноклассников?
  21. Выполнив задание, беспокоишься ли ты о том, хорошо ли ты с ним справился?
  22. Когда ты работаешь в классе, уверен ли ты в том, что все хорошо запомнишь?
  23. Снится ли тебе иногда, что ты в школе и не можешь ответить на вопрос учителя?
  24. Верно ли, что большинство ребят относится к тебе по-дружески?
  25. Работаешь ли ты более усердно, если знаешь, что результаты твое работы будут сравниваться в классе с результатами твоих одноклассников?
  26. Часто ли ты мечтаешь о том, чтобы поменьше волноваться, когда тебя спрашивают?
  27. Боишься ли ты временами вступать в спор?
  28. Чувствуешь ли ты, что твое сердце начинает сильно биться, когда учитель говорит, что собирается проверить твою готовность к уроку?
  29. Когда ты получаешь хорошую отметку, думает ли кто-нибудь из твоих друзей, что ты хочешь выслужиться?
  30. Хорошо ли ты себя чувствуешь с теми из твоих одноклассников, к которым ребята относятся с особым вниманием?
  31. Бывает ли, что некоторые ребята в классе говорят что-то, что тебя задевает?
  32. Как ты думаешь, теряют ли расположение те из учеников, которые не справляются с учебой?
  33. Похоже ли на то, что большинство твоих одноклассников не обращают на тебя внимание?
  34. Часто ли ты боишься выглядеть нелепо?
  35. Доволен ли ты тем, как к тебе относятся учителя?
  36. Помогает ли твоя мама в организации вечеров, как другие мамы твоих одноклассников?
  37. Волновало ли тебя когда-нибудь, что думают о тебе окружающие?
  38. Надеешься ли ты в будущем учиться лучше, чем раньше?
  39. Считаешь ли ты, что одеваешься в школу также хорошо, как и твои одноклассники?
  40. Часто ли ты задумываешься, отвечая на уроке, что думают о тебе в это время другие?
  41. Обладают ли способные ученики какими-то особыми правами, которых нет у других ребят?
  42. Злятся ли некоторые из твоих одноклассников, когда тебе удается быть лучше их?
  43. Доволен ли ты тем, как к тебе относятся одноклассники?
  44. Хорошо ли ты себя чувствуешь, когда остаешься один на один с учителем?
  45. Высмеивают ли временами твои одноклассники твою внешность и поведение?
  46. Думаешь ли ты, что беспокоишься о своих школьных делах больше, чем другие ребята?
  47. Если ты не можешь ответить, когда тебя спрашивают, чувствуешь ли ты, что вот-вот расплачешься?
  48. Когда вечером ты лежишь в постели, думаешь ли ты временами с беспокойством о том, что будет завтра в школе?
  49. Работая над трудным заданием, чувствуешь ли ты порой, что совершенно забыл вещи, которые хорошо знал раньше?
  50. Дрожит ли слегка твоя рука, когда ты работаешь над заданием?
  51. Чувствуешь ли ты, что начинаешь нервничать, когда учитель говорит, что собирается дать классу задание?
  52. Пугает ли тебя проверка твоих знаний в школе?
  53. Когда учитель говорит, что собирается дать классу задание, чувствуешь ли ты страх, что не справишься с им?
  54. Снилось ли тебе временами, что твои одноклассники могут делать то, чего не можешь ты?
  55. Когда учитель объясняет материал, кажется ли тебе, что твои одноклассники понимают его лучше, чем ты?
  56. Беспокоишься ли ты по дороге в школу, что учитель может дать классу проверочную работу?
  57. Когда ты выполняешь задание, чувствуешь ли ты обычно, что делаешь это плохо?
  58. Дрожит ли слегка твоя рука, когда учитель просит сделать задание на доске перед всем классом?

*Обработка результатов.*

При обработке результатов выделяются вопросы, ответы на которые не совпадают с ключом теста. Например, на 58-й вопрос ребенок ответил «Да», в то время как в ключе этому вопросу соответствует «–», то есть ответ «нет». Ответы, не совпадающие с ключом – это проявления тревожности. При обработке подсчитывается:

1. общее число несовпадений по всему тесту. Если оно больше 50%, можно говорить о повышенной тревожности ребенка, если больше 75% от общего числа вопросов теста – о высокой тревожности;
2. число совпадений по каждому из 8 факторов тревожности, выделяемых в тесте. Уровень тревожности определяется также, как в первом случае. Анализируется общее внутреннее эмоциональное состояние школьника, во многом определяющееся наличием тех или иных тревожных синдромов (факторов) и их количеством.

|  |  |
| --- | --- |
| **Факторы** | **№ вопросов** |
| 1. Общая тревожность в школе. | 2, 3, 7, 12, 16, 21, 23, 26, 28, 46, 47, 48, 49, 50, 51,52, 53, 54, 55, 56, 57, 58; сумма = 22 |
| 2. Переживание социального стресса | 5, 10, 15, 20, 24, 30, 33, 36, 39, 42, 44; сумма = 11 |
| 3. Фрустрация потребности в достижении успеха | 1, 3, 6, 11, 17, 19, 25, 29, 32, 35, 38, 41, 43; сумма = 13 |
| 4. Страх самовыражения | 27, 31, 34, 37, 40, 45; сумма = 6 |
| 5. Страх ситуации проверки знаний | 2, 7, 12, 16, 21, 26; сумма = 6 |
| 6. Страх не соответствовать ожиданиям окружающих | 3, 8, 13, 17, 22; сумма = 5 |
| 7. Низкая физиологическая сопротивляемость стрессу | 9, 14, 18, 23, 28; сумма = 5 |
| 8. Проблемы и страхи в отношениях с учителями | 2, 6, 11, 32, 35, 41, 44, 47; сумма = 8 |

*Ключ к вопросам.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1- | 7- | 13- | 19- | 25+ | 31- | 37- | 43+ | 49- | 55- |
| 2- | 8- | 14- | 20+ | 26- | 32- | 38+ | 44+ | 50- | 56- |
| 3- | 9- | 15- | 21- | 27- | 33- | 39+ | 45- | 51- | 57- |
| 4- | 10- | 16- | 22+ | 28- | 34- | 40- | 46- | 52- | 58- |
| 5- | 11+ | 17- | 23- | 29- | 35+ | 41+ | 47- | 53- |  |
| 6- | 12- | 18- | 24+ | 30+ | 36+ | 42- | 48- | 54- |  |

*Результаты.* Оцениваются:

* число несовпадений знаков («+» - да, «-» - нет) по каждому фактору (абсолютное число несовпадений в процентах: < 50%; > 50% и 75%);
* представление этих данных в виде индивидуальных диаграмм;
* число несовпадений по каждому измерению для всего класса; абсолютное значений - < 50%; > 50% и 75%;
* представление этих данных в виде диаграмм;
* количество учащихся, имеющих несовпадения по определенному фактору 50% и 75% (для всех факторов);
* представление сравнительных результатов при повторных замерах;
* полная информация о каждом учащемся (по результатам теста).

*Содержательная характеристика каждого синдрома (фактора).*

1. Общая тревожность в школе – общее эмоциональное состояние ребенка, связанная с различными формами его включения в жизнь школы.
2. Переживания социального стресса – эмоциональное состояние ребенка, на фоне которого развиваются его социальные контакты (прежде всего со сверстниками).
3. Фрустрация потребности в достижении успеха – неблагоприятный психический фон, не позволяющий ребенку развивать потребности в успехе, достижении высокого результата и т. д.
4. Страх самовыражения – негативные эмоциональные переживания ситуаций, сопряженных с необходимостью самораскрытия, предъявления себя другим, демонстрации своих возможностей.
5. Страх ситуации проверки знаний – негативное отношение и переживание тревоги в ситуациях проверки (особенно – публичной) знаний, достижений, возможностей.
6. Страх несоответствовать ожиданиям окружающих – ориентация на значимость других в оценке своих результатов, поступков и мыслей, тревога по поводу оценок, даваемых окружающими, ожидание негативных оценок.
7. Низкая физиологическая сопротивляемость стрессу – особенности психофизиологической организации, снижающие приспосабливаемость ребенка к ситуациям стрессогенного характера, повышающие вероятность неадекватного, деструктивного реагирования на тревожный фактор среды.
8. Проблемы и страхи в отношениях с учителями – общий негативный эмоциональный фон отношений со взрослыми в школе, снижающий успешность обучения ребенка.

**ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ И ГРУППОВЫХ ПРОЦЕССОВ**

***Источник: Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под. общ. ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003, с.701-762***

**МЕТОДИКА 13.1. «ДИАГНОСТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ Т. ЛИРИ».**

Методика создана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие—агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотнесены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала Ч. Осгуда: оценка и сила. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: доминирование—подчинение, дружелюбие—агрессивность, эмоциональность-аналитичность.

Для представления основных социальных ориентации 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. Инструкция: «Поставьте знак «+» против тех определений, которые соответствуют вашему представлению о себе (если нет полной уверенности, знак «+» не ставьте)».

**Бланк опросника**

**I.** 1. Другие думают о нем благосклонно.

1. Производит впечатление на окружающих.
2. Умеет распоряжаться, приказывать.
3. Умеет настоять на своем.

II. 5. Обладает чувством собственного достоинства.

1. Независимый.
2. Способен сам позаботиться о себе.
3. Может проявить безразличие.III.

9. Способен быть суровым.

1. Строгий, но справедливый.
2. Может быть искренним.
3. Критичен к другим.

IV. 13. Любит поплакаться.

1. Часто печален.
2. Способен проявить недоверие.
3. Часто разочаровывается.

V. 17. Способен быть критичным к себе.

1. Способен признать свою неправоту.
2. Охотно подчиняется.
3. Уступчивый.

VI. 21. Благородный.

1. Восхищающийся и склонный к подражанию.
2. Уважительный.
3. Ищущий одобрения.

VII. 25. Способен к сотрудничеству.

1. Стремится ужиться с другими.
2. Дружелюбный, доброжелательный.
3. Внимательный и ласковый

VIII. 29. Деликатный.

1. Одобряющий.
2. Отзывчивый к призывам о помощи.
3. Бескорыстный.

I. 33. Способен вызвать восхищение.

1. Пользуется уважением у других.
2. Обладает талантом руководителя.
3. Любит ответственность.

II. 37. Уверен в себе.

1. Самоуверен и напорист.
2. Деловит и практичен.
3. Любит соревноваться.

III. 41. Строгий и крутой, где надо.

1. Неумолимый, но беспристрастный.
2. Раздражительный.
3. Открытый и прямолинейный.

IV. 45. Не терпит, чтобы им командовали.

1. Скептичен.
2. На него трудно произвести впечатление.
3. Обидчивый, щепетильный.

V. 49. Легко смущается.

1. Не уверен в себе.
2. Уступчивый.
3. Скромный.

VI. 53. Часто прибегает к помощи других.

1. Очень почитает авторитеты.
2. Охотно принимает советы.
3. Доверчив и стремится радовать других.

VII. 57. Всегда любезен в обхождении.

1. Дорожит мнением окружающих.
2. Общительный и уживчивый.
3. Добросердечный.

VIII. 61. Добрый, вселяющий уверенность.

1. Нежный и мягкосердечный.
2. Любит заботиться о других.
3. Бескорыстный, щедрый.

I. 65. Любит давать советы.

1. Производит впечатление значимости.
2. Начальственно-повелительный.
3. Властный.

II. 69. Хвастливый.

1. Надменный и самодовольный.
2. Думает только о себе.
3. Хитрый и расчетливый.

III. 73. Нетерпим к ошибкам других.

1. Своекорыстный.
2. Откровенный.
3. Часто недружелюбен.

IV. 77. Озлобленный.

1. Жалобщик.
2. Ревнивый.
3. Долго помнит обиды.

V. 81. Склонный к самобичеванию.

1. Застенчивый.
2. Безынициативный.
3. Кроткий.

VI. 85. Зависимый, несамостоятельный.

1. Любит подчиняться.
2. Предоставляет другим принимать решения.
3. Легко попадает впросак.

VII. 89. Легко попадает под влияние друзей.

1. Готов довериться любому.
2. Благорасположен ко всем без разбору.
3. Всем симпатизирует.

VIII. 93. Прощает все.

1. Переполнен чрезмерным сочувствием.
2. Великодушен и терпим к недостаткам.
3. Стремится покровительствовать.

I. 97. Стремится к успеху.

98. Ожидает восхищения от каждого.

99. Распоряжается другими.

100. Деспотичный.

П. 101. Сноб (судит о людях по рангу и личным качествам).

1. Тщеславный.
2. Эгоистичный.
3. Холодный, черствый.

III. 105. Язвительный, насмешливый.

1. Злобный, жестокий.
2. Часто гневливый.
3. Бесчувственный, равнодушный.

IV. 109. Злопамятный.

ПО. Проникнут духом противоречия.

1. Упрямый.
2. Недоверчивый и подозрительный.

V. 113. Робкий.

1. Стыдливый.
2. Отличается чрезмерной услужливостью.
3. Мягкотелый.

VI. 117. Почти никогда и никому не возражает.

1. Ненавязчивый.
2. Любит, чтобы его опекали.
3. Чрезмерно доверчив.

VII. 121. Стремится снискать расположение каждого.

1. Со всеми соглашается.
2. Всегда дружелюбен.
3. Всех любит.

VIII. 125. Слишком снисходителен к окружающим.

1. Старается утешить каждого.
2. Заботится о других в ущерб себе.
3. Портит людей чрезмерной добротой.

При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, то есть 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.

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.

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 до

13—16 баллов — экстремальная патологии поведение

В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального «ключа» к опроснику. Полученные баллы переносятся на дискограмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль.



По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

Доминирование = (I - V) + 0,7 х (VIII + II - VI + IV).

Дружелюбие = (VII - III) + 0,7 х (VIII - VI - IV + VI).

Результат, отклоняющийся от 1,0 в сторону «+» или «—», выявляет преобладающие «тенденции».

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения дискограмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей. СВ. Максимовым приведены индексы точности рефлексии, дифференцированное™ восприятия, степени благополучное™ положения личности в группе, степени осознания личностью мнения группы, значимости группы для личности.

Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейной консультации, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

**Типы отношения к окружающим**

**I. Авторитарный (властный-лидирующий)**

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 (независимый-доминирующий)**

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.

О—12 — эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

**III. Агрессивный (прямолинейный)**

13—16 — жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить 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 (недоверчивый-скептический)** 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, скептичный, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0—8 — критичный по отношению ко всем социальным явлениями и окружающим людям.

V. **Подчиняемый (покорный-застенчивый)**

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 (послушный)**

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 (сотрудничающий-конвенциальный)**

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).

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 (ответственный-великодушный)**

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.

**МЕТОДИКА 13.2. «ТИП ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ»**

[19]. Тест разработан К. Томасом и адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Поскольку на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал, что этот термин подразумевает возможность необходимость разрешать или элиминировать этот конфликт. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов; увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, акцент должен быть перенесен с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей; какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

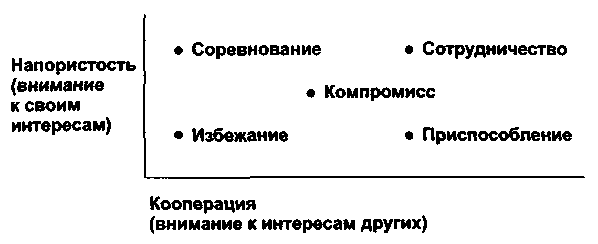
Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы урегулирования конфликтов:

1. соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
2. приспособление, означающее в противоположность соперничеству принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс;

4) избегание, для которого характерно как отсутствии стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

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



К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Инструкция: «Сейчас Вам будут зачитаны тридцать пар суждений по поводу того, как Вы обычно ведете себя, когда у Вас возникают какие-либо трения в отношениях с людьми или разногласия по какому-либо вопросу. Из каждой пары нужно выбрать только одно суждение, которое Вы считаете верным. Букву «а» или «б», обозначающую выбранное суждение, следует записать в графу регистрационного бланка напротив номера предложенной для выбора пары».

**Бланк опросника**

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

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

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

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

5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого. Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.

6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя. Б. Я стараюсь добиться своего.

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

Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.

8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

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

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

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

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

12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

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

Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

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

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

20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

Б. Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.

21. А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

Б. Я отстаиваю свои желания.

23. А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.

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

24. А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям. Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25. А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.

Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26. А. Я предполагаю среднюю позицию.

Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27. А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.

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

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

29. А. Я предлагаю среднюю позицию.

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

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Для обработки результатов опроса используется «ключ» (табл. 63). Подсчитывается общее количество совпадений ключа с ответами обследуемого по следующим пяти шкалам: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

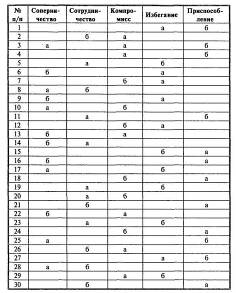
Количество баллов, набранных обследуемым по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Высокий балл по шкале «Соперничество» свидетельствует о наличии у обследуемого стремления добиться своих интересов в споре в ущерб другому.

Высокий балл по шкале «Приспособление» означает, что в противоположность соперничеству человек готов принести в жертву собственные интересы ради другого.

Высокий балл по шкале «Компромисс» может свидетельствовать о выраженности у человека стремления уступать в одном в обмен на другое.

Высокий балл по шкале «Избегание» означает как отсутствие у обследуемого стремления к совместному решению проблемы, так и отсутствие стремления к достижению собственных целей.



Высокий балл по шкале «Сотрудничество» — свидетельство стремления к такому решению спорного вопроса, которое бы удовлетворяло интересы обеих сторон.

Общая характеристика человека составляется с учетом показателей по всем шкалам. Если, например, обследуемый получает по шкале «Соперничество» 3 балла, «Сотрудничество» — 10 баллов, «Компромисс» — 6 баллов, «Избегание» — 3 балла, «Приспособление» — 8 баллов, то это свидетельствует о тенденции данного человека к сотрудничеству в коллективе, рациональному решению спорных вопросов, способности к быстрой социально-психологической адаптации.

**МЕТОДИКА 13.6. «ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДЕКСА ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ СИШОРА» [19].**

Групповая сплоченность— параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое. Ее можно определить с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма — 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

**Бланк опросника**

I.Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
5. Живу и существую отдельно от нее (1)
6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

II.Перешли бы Вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти (1).
2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
3. Не вижу никакой разницы (3).
4. Скорее всего, остался бы в своей группе (4).
5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
6. Не знаю, трудно сказать (1).

III. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю, трудно сказать (1).

IV Какие у Вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю (1).

V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
4. Не знаю (1).

Психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, уровень сплоченности, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается психологический климат за счет «психологической атмосферы» — также группового эмоционального состояния, которое, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени и создается, в свою очередь, ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина (табл. 69). В левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой - качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качество можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до —3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

+3 — свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

*+2* — свойство проявляется в большинстве случаев;

+1 — свойство проявляется достаточно часто;

О — ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляется в одинаковой степени;

-1 — достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное слева);

—2 — свойство проявляется в большинстве случаев;

-3 - свойство проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

*Таблица 69* Карта-схема оценки психологического климата

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Положительные особенности** | **+3** | **+2** | **+1** | **0** | **-1** | **-2** | **-3** | **Отрицательные особенности** |
| Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение |  |  |  |  |  |  |  | Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон |
| Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии |  |  |  |  |  |  |  | Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание |  |  |  |  |  |  |  | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время |  |  |  |  |  |  |  | Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| Успех» или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов |  |  |  |  |  |  |  | Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями |  |  |  |  |  |  |  | Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга |  |  |  |  |  |  |  | В коллективе каждый считает свое мнение *главным* и нетерпим к мнениям товарищей |
| В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного |  |  |  |  |  |  |  | В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные |  |  |  |  |  |  |  | Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей |
| Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться |  |  |  |  |  |  |  | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив активен, полон энергии |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив пассивен, инертен |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив подразделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их |
| У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители |  |  |  |  |  |  |  | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

**МЕТОДИКА 13.9. «СОЦИОМЕТРИЯ» [11].**

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

В любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентации участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера всегда в тех или иных отношениях проецировалась на формальную структуру, то есть на систему деловых, официальных отношений, и тем самым влияла на сплоченность коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

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

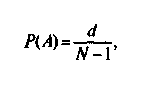
При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант — непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно (N-1), где N — число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно (N—1). Указанная величина (N—1) полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивида, делающего выбор, так и для любого индивида, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12—16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в опросниках: «Выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант — параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выбора».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно повышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22-25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4—5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа (N-1) сохраняется только для системы получаемых выборов (то есть из группы к участнику). Для системы отданных выборов (то есть в группу от участника) она измеряется новой величиной d (социометрическим ограничением). Введением величины d можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс:



где Р - вероятность случайного события (А) социометрического выбора; N — число членов группы.

Обычно величина Р(А) выбирается в пределах 0,20—0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N, получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

Социометрическая процедура может иметь целью: а) измерение степени *сплоченности—разобщенности* в группе; б) выявление «социометрических позиций», то есть соотносительного авторитета членов группы по признакам *симпатии—антипатии,* где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; в) в обнаружение внутри-групповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка (табл. 72) или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т. д.). Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

*Таблица 72*

**Социометрическая карточка**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тип** | **Критерии** | **Выборы** | | | |
| 1 | Работа | а) Кого бы Вы хотели выбрать своим бригадиром?  б) Кого бы Вы не хотели выбрать своим бригадиром? |  |  |  |  |
| 2 | Досуг | а) Кого бы Вы хотели пригласить на встречу Нового года?  б) Кого бы Вы не хотели пригласить на встречу Нового года? |  |  |  |  |

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертится столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, но с заранее заданной величиной Р(А) в пределах 0,14-0,25 можно произвести, пользуясь табл. 73.

*Таблица 73*

**Величины ограничения социометрических выборов**

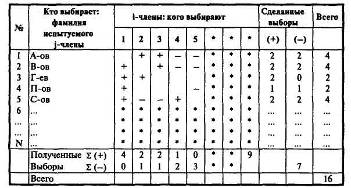
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Число членов групп | Социометрическое ограничение d | Вероятность случайного выбора Р(А) |
| 5-7 | 1 | 0,20-0,14 |
| 8-11 | 2 | 0,25-0,18 |
| 12-16 | 3 | 0,25-0,19 |
| 17-21 | 4 | 0,23-0,19 |
| 22-26 | 5 | 0,22-0,19 |
| 27-31 | 6 | 0,22-0,19 |
| 32-36 | 7 | 0.21-0.19 |

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

Социоматрица. Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице 74. Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

*Таблица 74*

**Пример социоматрицы** для **группы численностью N-членов**



Примечание: (+) - положительный выбор; (—) — отрицательный выбор.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Основное достоинство социоматрицы - возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

**Социограмма** - схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков (рис. 37).

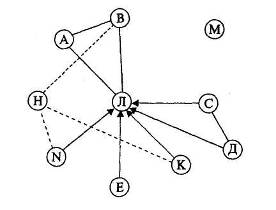


Рис. 39. Социограмма (пример 1)

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы начинается с отыскания центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляют из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2, 3-х членов, реже - из 4-х и более членов (рис. 40).

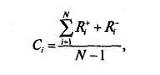
Рис. 39. Социограмма (пример 1)



**Рис.** 40. Социограмма (пример 2)

**Социометрические индексы.** Различают персональные социометрические индексы (П.СИ.) и групповые (Г.С.И.). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными П.С.И. являются: *индекс социометрического статуса i-члена; эмоциональной экспансивности j-члена; объема, интенсивности и концентрации взаимодействия ij-члена.* Символы i и j обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях: i — выбираемый, j — он же выбирающий, ij - совмещение ролей.

Индекс *социометрического статуса* i-члена группы определяется по формуле:

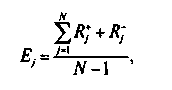


где С - социометрический статус i-члена; R — полученные i-членом выборы; S — знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i-члена; N — число членов группы.

*Социометрический статус* — это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, то есть определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры - это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко — либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен расчет С+ — положительного и С: — отрицательного статуса в группах малой численности (N).

Индекс эмоциональной экспансивности j-члена группы высчитывается по формуле:

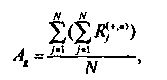


где Е. — эмоциональная экспансивность j-члена; R— сделанные j-членом выборы (+, —).

С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении.

Из Г.С.И. наиболее важными являются:

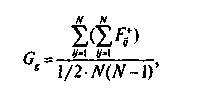
индекс *эмоциональной экспансивности группы,* который высчитывается по формуле:



где Ag — экспансивность группы; N — число членов группы;

индекс показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы);

индекс *психологической взаимности* («сплоченности группы») в группе, который высчитывается по формуле:



где Gg — взаимность в группе по результатам положительных выборов;

*Fij+*— число положительных взаимных связей в группе; N — число членов группы.

Надежность рассмотренной процедуры зависит прежде всего от правильного выбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в бригадах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, но особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

**Диагностика** **психолого-педагогической характеристики**

**малой учебной группы**

***Инструкция.*** Карта-схема, состоящая из опросных листов, представляет собой пятибалльную шкалу, вмонтированную в набор качеств, характеризующих наиболее существенные свойства группы

Оценка уровня развития отдельных групповых качеств идет по пятибалльной системе:

5 -ставится тогда, когда качество очень сильно и постоянно проявляется,

4 - проявляется постоянно, но не так сильно,

3 - не очень проявляется,

2 - проявляется противоположное отрицательное качество,

1 - сильно проявляется противоположное отрицательное качество.

**Например:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа стремиться общаться и сотрудничать с другими групп-пами. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | У группы наблюдается стремление обособиться, изолироваться от дру-гих групп. |

5 ставится, когда стремление общаться с другими группами очень ярко выражено,

4 - когда не очень выражено,

3 - слабо выражено,

2 - больше выражено стремление обходиться, чем общаться,

1 - стремление обособиться выражено ярко

Поскольку качества группы даются в карте-схеме в большинстве случаев по принцип противоположности, необходимо одновременно учитывать и негативные, и позитивные. Чтобы оценить какое-либо качество, необходимо прочитать слева его положительную оценку, *m* справа отрицательную и лишь затем крестиком обозначить оценку против соответствующее балла и вписать напротив каждого суждения фамилии тех учеников, которые заметно влияют на данное свойство класса.

### Направление активности

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Группа активна, полна творческой энергии. | 5 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 1. Группа инертна, пассивна. |
| 2.Группа выше всего ставит положительные ду­ховные запросы (искусство, литература, учеба, совершенствование в профессии). |  | |  |  |  |  | 2.Группа выше всего ставит примитивные материальные блага, деньги, развлечения. |
| 3.В своих делах группа ставит перед собой общественно полезные цели. |  | |  |  |  |  | 3.Группу отличают общественно вредные, асоциальные цели. |
| 4.Группу объединяет одна общая цель деятельности, а не просто сходные цепи каждого члена группы в отдельности. |  | |  |  |  |  | 4.В группе соединились люди, у которых лишь сходные совпадающие цели, но эти цели не стали общегрупповыми |
| 5.В группе более всего уважают коллективистов, делающих все ради других. |  | |  |  |  |  | 5.Популярные члены группы - эгоисты, ра­ботающие лишь для себя. |
| 6.Члены группы стремятся постоянно общаться друг с другом. |  | |  |  |  |  | 6.У членов группы нет стремления постоян­но общаться друг с другом. |
| 7.Группа стремится общаться и сотрудничать с другими членами. |  | |  |  |  |  | 7.У группы наблюдается стремление обосо­биться, изолироваться от других групп. |
| 8.Группу отличают устойчивые интересы. |  | |  |  |  |  | 8. Группу отличает быстрая смена интересов. |
| 9. Группа постоянно осущест-вляет свои интересы на деле. |  | |  |  |  |  | 9. Группа пассивна. Интересуясь чем-то, не стремится это осуществить на деле. |
| 10. Актив, ядро группы ведет ее на общественно полезные дела. |  | |  |  |  |  | 10.Актив ведет группу на антиобществен­ные дела. |
| 11.В группе справедливо отно-сятся ко всем чле­нам группы, стремятся поддержать слабых в общей деятельности, каждый испытывает чувство защищен-ности. |  | |  |  |  |  | 11 . Группа заметно разделяется на «приви­легированных» и «пренебрега-емых», в ней пренебрежительно отно-сятся к слабым. |
| Организованность | | | | | | | |
| 1.В группе разумно, доброже-лательно решаются вопросы взаимопомощи. | 5 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 1.При решении групповой задачи необходи­мость взаимоподчинения вызывает противо­действие и даже конфликты. |
| 2. Группа может самостоя-тельно выбрать себе организа-торов по различным видам деятельности. |  | |  |  |  |  | 2.Группа не может самостоятельно, без по­мощи старших решить вопрос о выборе орга­низаторов или проводит выборы несерьезно, по принципу «кого-нибудь, только не меня». |
| 3.Члены группы взаимодей-ствуют в том направле­нии, которое приносит успех всей группе в целом. |  | |  |  |  |  | 3.Большинство членов группы ориентируют­ся на себя и делают то, что им удобно и вы­годно. |
| 4.Трудные условия, ситуация опасности, неожи­данные сильные воздействия еще более сплачи­вают группу. |  | |  |  |  |  | 4.В этих условиях происходит рас-согласова­ние группы, вплоть до ее полного распада. |
| 5.Неудача в достижении групповой цели приводит к еще большему единству и сплочению группы. |  | |  |  |  |  | 5.Неудача в достижении групповой цели рас­слабляет группу вплоть до ее полного отказа от реализации данной цели. |
| 6. Группа постоянно и устой-чиво поддерживает связь и осуществляет взаимодействие с другими группами. |  | |  |  |  |  | 6.Группа стремится изолироваться от других групп, противодействует контактам с ними. |
| 7. Группа доброжелательно, участливо относится к новым членам, старается помочь освоиться и «прижиться», влиться в свою среду. - |  | |  |  |  |  | 7. Группа враждебно относится к новым чле­нам, противодействует вхождению их в новую для них среду. |
| 8. Группа легко, свободно, быстро, с высокой ре­зультативностью согласует свои действия. |  | |  |  |  |  | 8. Группа способна к согласованию своих дей­ствий. |
| 9.Группа представляет устой-чивое единое целое. Имею-щиеся в группе отдельные группировки (на­пример, по симпатиям) активно взаимо-действуют друге другом, поддерживая общегрупповое единство. |  | |  |  |  |  | 9. Группа не представляет единого целого, распадается на ряд отдельных группировок, которые враждуют друг с другом. |
| 10. Члены группы активно стремятся сохранить группу как единое целое. Группа настой-чиво про­тиводействует попыт-кам расформирования. |  | |  |  |  |  | 10. К сохранению группы ее члены относятся безразлично. Группа легко поддается расфор­мированию или даже способствует ему. |
| 11. Группа имеет хороших, способных организато­ров, яв-ляющихся ее авторитетными и полномоч­ными представите-лями. |  | |  |  |  |  | 11. Группа не имеет хороших, способных орга­низаторов. |
| Интеллектуальная коммуникативность | | | | | | | |
| 1. Группа имеет четкое единое суждение о возмож­ностях ее действительных организаторов. | 5 | | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 . Группа не имеет единого мнения о возмож­ностях своих организаторов. Мнение группы о ее организаторах противоречиво |
| 2.Все члены группы прислу-шиваются к мнению своих товарищей и приходят к единодушному суждению. |  | |  |  |  |  | 2. Члены группы не прислушиваются к мне­нию своих товарищей, точки зрения очень про­тиворечивы. |
| 3. Члены группы хорошо и постоянно осведомлены обо всем, что касается группы: ее задачах, внутри групповых отношениях, ее месте среди других групп, результатах ее деятельности и т. д. |  | |  |  |  |  | 3. В группе не знают о ее задачах, внутригрупповых отношениях, ее месте среди других групп, результатах ее деятельности и т. д. |
| 4. Группа легко находит общий язык, взаимопони­мание при решении групповых задач. |  | |  |  |  |  | 4. В группе нет взаимопонимания при реше­нии общих задач. |
| 5. При обсуждении актуальных вопросов, касаю­щихся группы и поведения отдельных ее членов, группа активно добивается единого мнения и находит единодушное решение. |  | |  |  |  |  | 5. Группа не способна прийти к единому мне­нию при обсуждении вопросов, касающихся как группы в цепом, так и отдельных ее чле­нов. |
| 6. В изменяющихся жизненных ситуациях группа быстро оценивает перемены, создает новое об­щественное мнение. |  |  | |  |  |  | 6. Группа не способна оценивать изме-нившу­юся обстановку, слепо следует привычкам, сложившимся суждениям. |
| 7. При оценке воспринимаемых фактов и событий окружающей жизни в группе существует устой­чивое единство суждений. |  |  | |  |  |  | 7.Для группы характерны протии-воположные суждения и оценки воспринимаемых фактов, событий. |
| 8. Группа имеет единое и четкое мнение о своих возможностях, достоинствах и недостатках. |  |  | |  |  |  | 8.В группе имеют место явно протии-воречи­вые мнения о своих возмож-ностях и недостатках. |
| 9. Группа верно, единодушно оценивает свое место среди других групп. |  | |  |  |  |  | 9. Группа неверно и противоречиво оценива­ет свое место среди других групп. |
| 10. Критические замечания со стороны членов группы прини-маются доброжелательно и спо­собствуют созданию единого группового мнения. |  | |  |  |  |  | 10. Критические замечания со стороны одних членов группы принимаются другими ее чле­нами враждебно и способствует разъедине­нию группового мнения. |
| 11. Критические замечания извне группы прини­маются доброже-лательно, самокритично и фор­мируют стремление к осмыс-ливанию и исправле­нию недостатков. |  | |  |  |  |  | 11. Критические замечания извне принима­ются группой враждебно и вызывают стрем­ление к отпору, настаиванию на недостатках, групповому упрямству. |

Психологический климат

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.Преобладание мажорного, при-поднятого, доб­рого общего тона в группе. | 5 | 3 | 2 | 1 |  | 1. Преобладание подавленного настро-ения, пессимистического настроя в группе. | |
| 2.Доброжелательность во взаи-моотношениях членов группы, взаимное притяжение друг к другу симпатия. |  |  |  |  |  | 2.Конфликтность в отношениях, отталкивание, антипатия. | |
| 3. Стремление к совместности переживаний собы­тия, жизнен-ных явлений, произведений искусства |  |  |  |  |  | 3. Тенденция и замкнутости членов группы друг от друга, отказ или уклонение от группо­вого характера переживаний. | |
| 4. Успехи или неудачи группы в целом пережива­ются ярко всеми членами группы. |  |  |  |  |  | 4. Успехи или неудачи группы оста-вляют чле­нов группы равнодушными. | |
| 5. Успехи или неудачи товарищей вызывают пережива-ние, искреннее участие других членов группы. Здесь имеют место одобрение, поддержка, а уп­реки и критика делаются с доброжелательных позиций. |  |  |  |  |  | 5. В этих условиях в группе прояв-ляются за­висть, злорадство, а упреки и критика исхо­дят из желания унизить, оскорбить. | |
| 6. В сложных ситуациях про-исходит эмоциональное едине-ние, общий мобилизационный настрой. |  |  |  |  |  | 6. В этих условиях группа теряется, «раскиса­ет», наблюдается растерян-ность, ссоры, вза­имные обвинения и т. д. | |
| 7.Отрицательная оценка группы со стороны более широких общностей или их органов вызывает групповое сопере-живание» выражающее единение группы и способствующее ему. |  |  |  |  |  | 7.В данных обстоятельствах у части группы имеют место переживания, выражающие ра­зобщение группы или способствующие этому. | |
| 8.В отношении между эмоции-ональными объеди­нениями (группировки по симпатиям) существует взаимное располо-жение и доброжелательность. |  |  |  |  |  | 8.Группировки конфликтуют между собой, враждебно относятся друг к другу. | |
| 9.Групповые эмоциональные «взрывы» в сложных жизненных ситуациях (например, общее негодо­вание, возмущение) регулируются группой и не меняют качественно содержание ее поведения. |  |  |  |  |  | 9. Групповые эмоциональные состояния взрывного характера выходят из-под контро­ля группы, протекают стихийно и определяют содержание группового поведения. | |
| 10. Членам группы нравится бывать вместе, им хочется чаще находиться в группе, участвовать совместной деятельности. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | 10. Члены группы не стремятся бывать вмес­те, проявляют безразличие к общению, выра­жают отрицательное эмоциональное отноше­ние к совместной деятельности. |
| 11. Группа способна сдерживать проявление своих чувств, когда этого требуют интересы дела. |  |  |  |  |  | | 11. Группа не в состоянии сдерживать эмоци­ональные порывы в необходимых ситуациях. |

#### Обработка и интерпретация результатов

Количественная оценка проводится на основе сопоставления общей суммы по всем интегративным свойствам со следующей шкалой измерения уровня развития коллектива:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни развития коллектива | Сумма баллов по всем качествам |
| Высокое развитие | 180-220 |
| Хорошее развитие | 140-179 |
| Среднее развитие | 100-139 |
| Недостаточное развитие | 60-99 |

Интегративность группы ведет к согласованности актов поведения и деятельности чле­нов группы. Коллектив - это система интегративных и дифференциальных признаков. Отли­чие коллектива от диффузной группы состоит в качественном своеобразии межличностных отношений и взаимодействия, а также уровне развития таких общих характеристик, как *на­правленность, организованность, интеллектуальная коммуникативность, психологический кли­мат,* которые и образуют структуру коллектива.

*Направленность -* это содержание тех целей, интересов и моральных ценностей класса, вокруг которых объединяется большинство его членов. К направленности относится также готовность класса оказывать помощь другим классам и вступать в сотрудничество с ними, готовность поступиться своими интересами ради интересов всей школы (в противном случае классу присущ «групповой эгоизм

*Организованность -* способность класса к самоуправляемости, умение самостоятельно создавать организацию в трудных или непредвиденных ситуациях, согласованно выдвигать лидеров-организаторов, умение подчиняться требованиям своих товарищей (лидеров). Способных лидеров хватает для организации любого дела

Согласованность мнений и действий, готовность каждого школьника взять на себя ини­циативу и повышенную ответственность

Правильная ориентировка каждого школьника в жизнедеятельности класса, что значит, как писал А. С. Макаренко, «ощущать, в каком месте коллектива ты находишься и какие твои обязанности по отношению к поведению из этого вытекают».

*Интеллектуальная коммуникативность* - это способность класса быстро и легко находить общий язык, приходить к общему мнению, устанавливать сходство суждений. Школьники довольны своей способностью понимать друг друга с полуслова. Взаимопонимание доставляет им радость и чувство комфорта. Класс активизирует своих членов, когда ищет общее решение. К мнению каждого внимательно прислушиваются, добиваясь общего языка и побуждая друг друга к активному обсуждению различных точек зрения.

*Психологический климат* - преобладание того или иного психологического настроя (ма­жорный, приподнятый, пессимистический, подавленный); степень психологической защищен­ности каждого ученика (доброжелательность во взаимоотношениях, поддержка в трудной си­туации или напряженность во взаимоотношениях, упреки, попытки унизить достоинство лич­ности, равнодушие).

*Эмоциональное единство -* успехи или неудачи ярко переживаются всем коллективом. *Разобщенность* - ученики не стремятся быть вместе, проявляют безразличие к общению.

Кроме того, оценивается подготовленность группы как уровень знаний, навыков, умений в том или ином виде совместной групповой деятельности.

**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).

#### 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.

1. Мнение, что нападение - лучшая защита, правильное.
2. 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 насмехаются.

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.

1. 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.

1. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка и интерпретация результатов

За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

ТЕСТ А. АССИНГЕРА (ОЦЕНКА АГРЕССИВНОСТИ В ОТНОШЕНИЯХ)

Флегматичный человек редко проявляет себя как интерес­ный собеседник, но и с чрезмерно агрессивным, набрасывающим­ся как тигр из засады, неприятно общаться.

Тест А. Ассингера позволяет определить, достаточно ли че­ловек корректен в отношении с окружающими и легко ли общаться с ним. Для большей объективности ответов можно провести вза­имооценку, когда коллеги отвечают на вопросы друг за друга. Это поможет понять, насколько верна их самооценка.

РЕЗУЛЬТАТЫ:

45 и более очков. Вы излишне агрессивны, при том нередко бываете неуравновешенным и жестоким по отношению к другим. Вы надеетесь добраться до управленческих "верхов", рассчитывая на собственные методы, добиться успеха, жертвуя интересами ок­ружающих. Поэтому Вас не удивляет неприязнь сослуживцев, но при малейшей возможности Вы стараетесь их за это наказать.

36-44 очка. Вы умеренно агрессивны, но вполне успешно идете по жизни, поскольку в Вас достаточно здорового честолю­бия и самоуверенности.

35 и менее очков. Вы чрезмерно миролюбивы, что обусловле­но недостаточной уверенностью в собственных силах и возможнос­тях. Это отнюдь не значит, что Вы как травинка гнетесь под любым ветерком. И все же больше решительности Вам не помешает!

Если по семи и более вопросам Вы набрали по три очка и менее чем по семи вопросам — по одному очку, то взрывы Вашей агрессивности носят скорее разрушительный, чем конструктив­ный характер. Вы склонны к непродуманным поступкам и ожес­точенным дискуссиям. Вы относитесь к людям пренебрежитель­но и своим поведением провоцируете конфликтные ситуации, ко­торых вполне могли бы избежать.

Если же по семи и более вопросам Вы получите по одно­му очку и менее, чем по семи вопросам — по три очка, то Вы чрезмерно замкнуты. Это не значит, что Вам не присущи вспышки агрессивности, но Вы подавляете их уж слишком тщательно.

ОЦЕНКА АГРЕССИВНОСТИ В ОТНОШЕНИЯХ

Подчеркните ответ:

I. *Склонны ли Вы искать пути к примирению после очеред­ного служебного конфликта?*

1. Всегда.

2. Иногда.

3. Никогда.

*II. Как Вы ведете себя в критической ситуации?*

1. Внутренне кипите.

2. Сохраняете полное спокойствие.

3. Теряете самообладание.

*III. Каким считают Вас коллеги?*

1. Самоуверенным и завистливым.

2. Дружелюбным.

3. Спокойным и независтливым.

*IV. Как Вы отреагируете, если Вам предложат ответствен­ную должность*?

1. Примете ее с некоторыми опасениями.

2. Согласитесь без колебаний.

3. Откажетесь от нее ради собственного спокойствия.

*V. Как Вы будете себя вести, если кто-то из коллег без разре­шения возьмет с Вашего стола бумагу?*

1. Выдадите ему "по первое число".

2. Заставите вернуть.

3. Спросите, не нужно ли ему еще что-нибудь.

*VI. Какими словами Вы встретите мужа (жену), если он (она) вернулся с работы позже обычного?*

1. "Что это тебя так задержало?"

2. "Где ты торчишь допоздна?"

3. "Я уже начал(а) волноваться".

*VII. Как Вы ведете себя за рулем автомобиля?*

1. Стараетесь ли обогнать машину, которая "показала вам хвост"?

2. Вам все равно, сколько машин Вас обошло.

3. Помчитесь с такой скоростью, чтобы никто на догнал Вас.

*VIII. Какими Вы считаете свои взгляды на жизнь*?

1. Сбалансированными.

2. Легкомысленными.

3. Крайне жесткими.

*IX. Что Вы предпринимаете, если не все удается?*

1. Пытаетесь свалить вину на другого.

2. Смиряетесь.

3. Становитесь впредь осторожнее.

*X. Как Вы отреагируете на фельетон о случаях распущенно­сти среди современной молодежи?*

1. "Пора бы уже запретить им такие развлечения".

2. "Надо создать им возможность организованно и культур­но отдыхать".

3. "И чего мы столько с ними возимся?"

*XI. Что Вы ощущаете, если место, которое Вы хотели за­нять, досталось другому?*

1. "И зачем я только на это нервы тратил?"

2. "Видно, его физиономия шефу приятнее".

3. "Может быть, мне это удастся в другой раз".

*XII. Как Вы смотрите страшный фильм?*

1. Боитесь.

2. Скучаете.

3. Получаете искреннее удовольствие.

*XIII. Если из-за дорожной пробки вы опаздываете на важное совещание?*

1. Будете нервничать во время заседания.

2. Попытаетесь вызвать снисходительность партнеров.

3. Огорчитесь.

*XIV. Как Вы относитесь к своим спортивным успехам?*

1. Обязательно стараетесь выиграть.

2. Цените удовольствие почувствовать себя вновь молодым.

3. Очень сердитесь, если не везет.

*XV. Как Вы поступите, если Вас плохо обслужили в ресто­ране?*

1. Стерпите, избегая скандала.

2. Вызовите метрдотеля и сделаете ему замечание.

3. Отправитесь с жалобой к директору ресторана.

*XVI. Как Вы себя поведете, если Вашего ребенка обидели в школе?*

1. Поговорите с учителем.

2. Устроите скандал родителям "малолетнего преступника".

3. Посоветуете ребенку дать сдачи.

*XVII. Какой, по-вашему, Вы человек?*

1. Средний.

2. Самоуверенный.

3. Пробивной.

*XVIII. Что Вы ответите подчиненному, с которым столкну­лись в дверях учреждения, если он начал извиняться перед вами?*

1. "Простите, это моя вина".

2. "Ничего, пустяки".

3. "А повнимательней Вы быть не можете?!"

*XIX. Как Вы отреагируете на статью в газете о случаях хули­ганства среди молодежи?*

1. "Когда же, наконец, будут приняты конкретные меры?!"

2. "Надо бы ввести телесные наказания".

3. "Нельзя все валить на молодежь, виноваты и воспита­тели!"

*XX. Представьте, что Вам предстоит заново родиться, но уже животным. Какое животное Вы предпочтете?*

1. Тигра или леопарда.

2. Домашнюю кошку.

3. Медведя.

Теперь внимательно просмотрите подчеркнутые ответы. Сум­мируйте номера ответов.

# МЕТОДИКА «ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ» - РОДИТЕЛЬ ГЛАЗАМИ ПОДРОСТКА

Работа с детско-родительскими отношениями - одно из самых давних направлений работы в практической психологии. Как и в большинстве других, в этой сфере работа психолога строится по следующей схеме: сбор информации (диагностика) - анализ информации - работа с выделенными проблемами.

Существует большое количество методик, позволяющих описать картину отношений, сложившихся в детско-родительской диаде. Интересно, что в течение долгого времени для диагностики отношении преимущественно использовались методики, ориентированные на родителя, предполагавшие, что именно родитель является объективным источником информации о детско-родительских отношениях Примерами таких методик могут быть «Опросник родительского отношения» А.Я.Варги, В.В.Столина [4], «Анализ Семейных Взаимоотношений» (АСВ), Э.Г. Эйдемиллера [5], опросник «Измерение родительских установок и реакций (PARY), П. Шефера [4]. Действительно, эти методики позволяют ответить на вопрос о том, как описывает детско-родительские отношения и свои воспитательные усилия сам родитель, однако они ничего не говорят напрямую о мнении ребенка.

Однако, по данным ряда исследователей, представления родителя и подростка достаточно часто не совпадают [7 и др.], причем с возрастом это расхождение становится все сильнее [9]. Кроме того. показано, что в случае расхождения представлений родителя и подростка, подросток оценивает отношения более строго. Например, конфликты и разногласия описываются им как более жестокие и неразрешимые, а общая удовлетворенность отношениями оценивается как более низкая [6].

Стремление получить возможность строить более полную картину детско-родительских отношений привело психологов к активному поиску средств и методик, которые позволили бы прояснить, описать представления ребенка. При работе с детьми дошкольного и младшего школьного возраст достаточно часто используются проективные методики (например, методика Рене Жиля [3]). При работе с подростками возрастает эффективность использования опросников.

Традиция использования опросника для выделения представления подростка об особенностях детско-родительских отношений восходит к работе Shafer 1965 года. В 1983 году этот опросник был адаптирован в России сотрудниками лаборатории клинической психологии Института им. Бехтерева Вассерманом Л.И , Горьковой И А., Ромициной Е.Е. и стал активно использоваться под названием ADOR («Подростки о родителях») [1] эта методика позволяет описать отношения с родителем по наиболее общим проявлениям: доброжелательность, враждебность, автономия, директивность и непоследовательность родителя.

Еще одна широко известная методика - «Взаимодействие взрослый-ребенок (ВВР)». И.М.Марковской [2]. Достоинствами этой методики является расширенное количество шкал (10 шкал), наличие детской и подростковой форм, а также наличие дополни тельных друг по отношению к другу форм опросника для подростка и родителя.

Наиболее полную и дифференцированную картину детско-родительских отношений позволяет выяснить методика «Детско-родительские отношения подростков» (ДРОП). Она включает в себя 19 шкал, объединенных в следующие группы:

1. Блок шкал, описывающий особенности эмоциональных отношений родителя и подростка

- принятие (демонстрация родителем любви и внимания),

- эмпатия (понимание родителем чувств и состояний ребенка),

- эмоциональная дистанция (качество эмоциональной связи между родителем и подростком).

2. Блок шкал, описывающий особенности общения и взаимодействия

- сотрудничество (совместное и равноправное выполнение заданий),

- принятие решений (особенности принятия решений в диаде)

- конфликтность (интенсивность конфликтов, победитель в конфликте),

- поощрение автономности (передача ответственности подростку)

3. Блок контроля

- требовательность (количество и качество декларируемых требований),

- мониторинг (осведомленность родителя о делах и интересах подростка) [8],

- контроль (особенности системы контроля со стороны родителя),

- авторитарность (полнота и непререкаемость власти родителя),

- особенности оказания поощрений и наказаний (качество и количество оказываемых оценочных воздействий).

4. Блок противоречивости/непротиворечивости отношений

- непоследовательность (изменчивость и непостоянство воспитательных приемов родителя),

- неуверенность (сомнение родителя в верности его воспитательных усилий)

5. Дополнительные шкалы

- удовлетворение потребностей (качество удовлетворения материальных потребностей ребенка, потребностей во внимании, в информации),

- неадекватность образа ребенка (искажение образа ребенка),

- отношения с супругом (качество отношений со вторым родителем подростка),

- общая удовлетворенность отношениями (общая оценка подростком качества отношений с родителем),

- шкала ценностных ориентации (эта шкала содержит открытые вопросы, которые помогают подростку описать те положительные и отрицательные ценности, которые оказывают влияние на отношения с родителем)

Подросток отвечает на вопросы на отдельных бланках для матери и отца. В бланке это помечается подчеркиванием соответствующего слова в пункте «мать/отец» (образец бланка см. ниже). Текст опросника письменно предваряется следующей инструкцией

«Данный опросник содержит описание различных особенностей поведения Ваших родителей. Каждое утверждение пронумеровано. Такие же номера есть на бланке для ответов.

Просим вас оценить, насколько поведение Ваших родителей соответствует приведенным описаниям. Для этого в качестве ответа поставьте на бланке для ответов рядом с номерами вопроса соответствующий балл.

**1 - если** подобное поведение не встречается у Вашего отца (матери) **никогда;**

**2 - если** подобное поведение встречается у Вашего отца (матери) **редко;**

**3 - если** подобное поведение встречается у Вашего отца (матери) **иногда**;

**4 - если** подобное поведение встречается у Вашего отца (матери) **часто**.

**5 - если** подобное поведение встречается у Вашего отца (матери) **всегда**

В вопросах №№ 109-116 необходимо закончить фразы, для чего на бланке отведено особое место.

Мы просим Вас оценить эти утверждения сначала в отношении матери, а потом, на другом бланке, в отношении отца»

*Необходимые замечания:*

При групповом проведении опросника баллы ответов и слова пояснения (1 - никогда, … , 5 - всегда) лучше выписать на доске.

- При групповом проведении опросника психолог говорит подросткам, что те, кто не живет с тем или иным родителем, могут не заполнять на него опросник.

- Психологу нужно обратить внимание подростка на то, что вопросы 109 - 116 касаются не его личных пристрастий («мне нравится кататься на велосипеде»), а его отношений с родителем («мне нравится, когда она …» «мне нравится, что ею характер « и т.д.)

- Иногда подросткам бывает грамматически сложно выбрать ответ. «Вот если «Я ни в чем не хочу изменять наши отношения» и я согласен, то это «всегда» или «никогда»?» Можно предложить следующий способ выбора верного ответа: подставляем ко всему вопросу фразу «так бывает всегда, никогда, иногда...» При такой формулировке вопроса проще понять грамматическую логику происходящего.

- Заполнение опросника на двух родителей в среднем темпе занимает около 45-50 минут. Для младших подростков время немного увеличивается. При наличии ограничения по времени (например, проведение во время школьного урока) целесообразно ориентировать подростков во времени заполнения: «чтобы не спешить в конце урока сейчас надо заполнять примерно четвертую колонку», «по времени сейчас нужно переходить ко второму бланку».

- Часть вопросов носит неконкретный характер (например, «по-разному реагирует на одни и те же события»). Периодически подростки просят прокомментировать какой-то вопрос («Например, ты принес из школы «двойку». Если она в хорошем настроении, то скажет: «Ничего, бывает», а если в плохом - будет ругаться. Событие одно и то же, а ведет она себя по-разному»). Перед проведением методики психологу стоит просмотреть вопросы и продумать возможные примеры-объяснения2.

# ОПРОСНИК ДРОП

# (предваряется инструкцией)

1. Приветлив (а) и доброжелателен(а) со мной.

2. Понимает, какое у меня настроение.

3. Если у него (нее) плохое настроение, мое тоже портится.

4. Помогает мне, если я его прошу.

5. При споре заставляет меня соглашаться с его (ее) доводами.

6. Затевает ссоры по пустякам.

7. Уважает мое мнение.

8. Поручает мне ответственные дела.

9. Знает о моих интересах и увлечениях.

10. Проверяет, как я выполнил(а) поручение.

11. Я должен получить разрешение на любое свое действие.

12. Благодарит меня за помощь.

13. Реагирует на одни и те же события по-разному, в зависимости от настроения.

14. Сомневается в правильности своих действий и решений.

15. Находит для меня время, если это мне нужно.

16. Относится ко мне так, как будто я старше или младше, чем на самом деле.

17. Обижается на мужа/жену, даже если проблема уже разрешена.

18. Мне нравятся наши отношения.

19. Я уверен(а), что он(а) любит меня.

20. Угадывает мои желания.

21. Если он(а) чем-то расстроена, я чувствую себя так, как будто это происходит со мной.

22. У нас есть общие дела и интересы.

23. Не выслушивает мое мнение при споре.

24. Сердится и кричит.

25. Позволяет мне самому решать, как проводить свое свободное время.

26. Считает, что я должен(а) выполнять все его (ее) требования.

27. Знает моих друзей.

28. Проверяет мой школьный дневник.

29. Требует моего подчинения во всем.

30. Умеет проявлять свою благодарность.

31. По-разному ведет себя в похожих ситуациях.

32. Сменяет свою точку зрения, если я на этом настаиваю.

33. Прислушивается к моим просьбам и пожеланиям.

34. Ведет себя так, как будто совсем не понимает меня.

35. Строит свои планы, независимые от планов мужа/жены.

36. Я ни в чем не хочу изменять наши отношения.

37. Я нравлюсь ему (ей) таким(ой), какой(ая) есть.

38. Может развеселить меня, когда мне грустно.

39. Мое отношение к делу зависит от того, как он(а) к нему относится.

40. Выслушивает мои пожелания и предложения, когда мы делаем что-то вместе.

41. При обсуждении проблемы навязывает готовое решение.

42. Вовлекает в наш конфликт других членов семьи.

43 Передает мне ответственность за то, что я делаю.

44. Требует большего, чем я способен(а) сделать.

45. Знает, где я провожу свободное время.

46. Пристально следит за моими успехами и неудачами.

47. Прерывает меня на полуслове.

48. Обращает внимание на мои хорошие поступки.

49. Тяжело заранее определить, как поступит в ответ на то или иное действие.

50. Долго откладывает принятие решения, предоставляя событиям идти своим чередом.

51. Заботится о том, чтобы у меня было все необходимое.

52. Я не понимаю его слова и поступки.

53. Ссорится с мужем/женой из-за мелочей.

54. Когда я вырасту, я хотел(а) бы иметь такие же отношения со своим ребенком.

55. Интересуется тем, что меня волнует.

56. Умеет поддержать меня в трудную минуту.

57. Дома я веду себя по-разному, в зависимости от того, какое у него (нее) настроение.

58. Могу обратиться к нему (ней) за помощью.

59. Учитывает мое мнение при принятии семейных решений

60. При решении конфликта всегда старается быть победителем.

61. Если я заработаю деньги, позволит мне самому ими распорядиться.

62. Напоминает мне о моих обязанностях.

63. Знает, на что я трачу свои деньги.

64. Оценивает мои поступки как «плохие» и «хорошие».

65. Требует отчета о том, где я был(а) и что делал(а).

66. Наказывая, может применить силу.

67. Его (ее) требования противоречат друг другу.

68. Предпочитает, чтобы важные решения принимал кто-то другой.

69. Покупает мне те вещи, о которых я прошу.

70. Приписывает мне те чувства и мысли, которых у меня нет.

71. Заботится о муже/жене.

72. Я горжусь тем, какие у нас отношения.

73. Рад(а) меня видеть.

74. Сочувствует мне.

75. Мы испытываем схожие чувства.

76. Для меня важно его (ее) мнение по интересующей меня проблеме.

77. Соглашается со мной не только на словах, но и на деле.

78. При решении конфликта старается найти решение, которое устраивало бы обоих.

79. Поддерживает мое стремление самому принять решение.

80. Учит меня, как надо себя вести.

81. Знает, во сколько я приду домой.

82. Хочет знать, где я был(а) и что делал(а).

83. Отвергает мои предложения без объяснения причин.

84. Считает, что хорошие дела и так видно, а на проступки надо обратить внимание.

85. Его (ее) легко переубедить.

86. Советуется с кем-нибудь о том, как лучше поступить в той или иной ситуации.

87. Охотно отвечает на мои вопросы.

88. Неверно понимает причины моих поступков.

89. Приходит на помощь мужу/жене, даже если это требует жертв.

90. Наши с ним (ней) отношения лучше, чем в большинстве семей моих сверстников.

91. Прощает мне мелкие проступки.

92. С уважением относится к моим мыслям и чувствам.

93. Я чувствую себя неуютно, если долго не вижу его (ее).

94. Участвует в тех делах, которые придумываю я.

95. При принятии решения у нас равные права.

96. При решении конфликта уступает мне.

97. Уважает мои решения.

98. Обращает мое внимание на существующие правила.

99. Знает о моих успехах и неудачах в школе.

100. Если я задерживаюсь, проверяет, где я.

101. Ведет себя так, как будто лучше меня знает, что мне нужно.

102. Несправедливо меня наказывает.

103. На его (ее) отношение ко мне влияют дела на работе.

104. Боится дать мне неправильный совет.

105. Выполняет свои обещания.

106. Своими действиями или словами ставит меня в тупик.

107. Прислушивается ко мнению мужа/жены в различных ситуациях.

108. В будущем мне бы хотелось сохранить наши отношения неизменными.

Закончите фразу:

109. Мне нравится …

110. Мне не нравится …

111. Мне хотелось бы …

112. Он(а) хочет видеть меня …

113. Ему (ей) нравился во мне …

114. Ему (ей) не нравится во мне …

115. Он(а) гордится тем, что я …

116. Он(а) терпеть не может …

# Обработка результатов опросника

# «Детско-родительские отношения подростков»

Для удобства обработки и интерпретации результатов необходимо использование бланка ответов (образец см. ниже), в котором ответы на вопросы каждой шкалы расположены на отдельной строке. Для нахождения общего балла для большинства шкал нужно просто сложить все значения по строке.

В четырех шкалах схема подсчета немного отличается:

- Шкала № 5, «Принятие решений» (начинается с вопроса № 5): в первых трех вопросах (№№ 5, 23, 41) значения заменяются: 1 на 5, 2 на 4, 4 на 2, 5 на 1. Общий балл вычисляется путем сложения новых значений и значений трех остальных вопросов.

- Шкала № 6, «Конфликтность» (начинается с вопроса № 6): общий балл вычисляется путем сложения значений трех первых вопросов. Остальные три вопроса описывают характер конфликтов и победителя в конфликте, их значения в общей сумме не учитывается.

- Шкала № 12, «Особенности оказания поощрений и наказаний» (начинается с вопроса № 12). Эта шкала состоит из двух подшкал: «Поощрения» (вопросы № 12, 30, 48) и «Наказания» (вопросы №№ 66, 84, 102). Баллы считаются отдельно для каждой подшкалы.

- Шкала № 17, «Отношения с супругом» (начинается с вопроса № 17). Эта шкала также состоит из двух подшкал: «Враждебность» (вопросы №№ 17, 35, 53) и «Доброжелательность» (вопросы №№ 71, 89, 107). Баллы считаются отдельно для каждой подшкалы.

- В шкале «Неадекватность образа ребенка» балл считается суммарно по всем вопросам. Помимо этого возможно проведение анализа ответов на отдельные вопросы с целью выявления зон неадекватности.

# Возрастные нормы

В приведенных ниже таблицах представлены возрастные нормы значений по шкалам для старших подростков (14-16 лет). Данные собраны на выборке подростков города Москвы, общее количество испытуемых 130 человек.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шкала** | **Мать** | **Отец** |
| 1. Принятие | 24-28 | 22-27 |
| 2. Эмпатия | 21-25 | 19-24 |
| 3.Эмоциональная дистанция (высокие значения соответствуют малой эм. дистанции) | 17-23 | 18-22 |
| 4. Сотрудничество | 22-27 | 21-26 |
| 5. Принятие решений (высокие значения соответствуют демократичной схеме, низкие – давлению со стороны родителя) | 18-22 | 16-21 |
| 6. Конфликтность | 6-9 | 6-10 |
| 7. Поощрение автономности | 21-26 | 21-26 |
| 8. Требовательность | 18-22 | 17-22 |
| 9. Мониторинг | 19-25 | 15-21 |
| 10. Контроль | 16-23 | 12-19 |
| 11. Авторитарность | 12-18 | 11-18 |
| 12. Оказание поощрений | 9-13 | 9-12 |
| 13. Реализация наказаний | 4-8 | 4-9 |
| 14. Непоследовательность родителя | 13-19 | 13-19 |
| 15. Неуверенность родителя | 12-17 | 11-19 |
| 16. Удовлетворение потребностей ребенка | 21-27 | 19-23 |
| 17. Неадекватность образа ребенка | 13-17 | 14-19 |
| 18. Враждебность по отношению к супругу | 5-9 | 6-11 |
| 19. Доброжелательность к супругу | 9-14 | 9-13 |
| 20 Удовлетворенность отношениями | 20-27 | 18-26 |

# Бланк опросника ДРОП

БЛАНК (МАТЬ/ОТЕЦ)

Фамилия, Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Класс\_\_\_\_\_\_\_\_\_Школа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  |  | № |  |  | № |  |  | № |  |  | № |  |  | № |  |
| 1 |  |  | 19 |  |  | 37 |  |  | 55 |  |  | 73 |  |  | 91 |  |
| 2 |  |  | 20 |  |  | 38 |  |  | 56 |  |  | 74 |  |  | 92 |  |
| 3 |  |  | 21 |  |  | 39 |  |  | 57 |  |  | 75 |  |  | 93 |  |
| 4 |  |  | 22 |  |  | 40 |  |  | 58 |  |  | 76 |  |  | 94 |  |
| 5 |  |  | 23 |  |  | 41 |  |  | 59 |  |  | 77 |  |  | 95 |  |
| 6 |  |  | 24 |  |  | 42 |  |  | 60 |  |  | 78 |  |  | 96 |  |
| 7 |  |  | 25 |  |  | 43 |  |  | 61 |  |  | 79 |  |  | 97 |  |
| 8 |  |  | 26 |  |  | 44 |  |  | 62 |  |  | 80 |  |  | 98 |  |
| 9 |  |  | 27 |  |  | 45 |  |  | 63 |  |  | 81 |  |  | 99 |  |
| 10 |  |  | 28 |  |  | 46 |  |  | 64 |  |  | 82 |  |  | 100 |  |
| 11 |  |  | 29 |  |  | 47 |  |  | 65 |  |  | 83 |  |  | 101 |  |
| 12 |  |  | 30 |  |  | 48 |  |  | 66 |  |  | 84 |  |  | 102 |  |
| 13 |  |  | 31 |  |  | 49 |  |  | 67 |  |  | 85 |  |  | 103 |  |
| 14 |  |  | 32 |  |  | 50 |  |  | 68 |  |  | 86 |  |  | 104 |  |
| 15 |  |  | 33 |  |  | 51 |  |  | 69 |  |  | 87 |  |  | 105 |  |
| 16 |  |  | 34 |  |  | 52 |  |  | 70 |  |  | 88 |  |  | 106 |  |
| 17 |  |  | 35 |  |  | 53 |  |  | 71 |  |  | 89 |  |  | 107 |  |
| 18 |  |  | 36 |  |  | 54 |  |  | 72 |  |  | 90 |  |  | 108 |  |

109.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

110.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

111.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

112.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

113.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

114.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

115.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

116.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# ЛИТЕРАТУРА

1. Вассерман Л.И., Горькавая И.А., Ромицина Е.Е. Тест подростки о родителях. – М. – СПб.: Фолиум, 1995.

2. Марковская И.М. Опросник для изучения взаимодействия родителей с детьми // Журнал Практического Психолога. 1998. № 3.

3. Методика Рене Жиля // Альманах психологических тестов. – М.:КСП, 1996.

4. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога. – М.: Владос, 1998.

5. Эйдемиллер Э.Г. Методы семейной диагностики и психотерапия. – М. – СПБ.: Фолиум, 1996.

6. Dekovik M., Noom M. & Meeus W. Expectation regarding development during adolescence: parental and adolescent perception // Journal of Youth and Adolescence. 1997. № 3.

7. Demo D., Small S., Savin-Williams R. Family Relations and the self-esteem of adolescents and their parents // Journal of Marriage and Family. 1987.49.

8. Stattin H., Kerr M. Parental monitoring: a reinterpretation // Child Development. 2000. № 4.

9. Thornton A.. Orbuch T, Axinn W. Parent-child relationships during the transition to adulthood // Journal of Family Issues. 1995. X5.

**Автор готов обсудить Ваш опыт работы с методикой по e-mail: tropol@rambler.ru**

1. Е. А. Замедлина. Конфликтология. М – РИОР, 2005 г. , с 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Н. А. Мельникова. Шпаргалка по социальной психологии. М – Аллель-2000, 2005г., с.27. [↑](#footnote-ref-2)
3. Е. А. Замедлина. Конфликтология. М – РИОР, 2005 г. , с 4. [↑](#footnote-ref-3)
4. Замедлина Е. А. Конфликтология. М – РИОР, 2005 г., 133 [↑](#footnote-ref-4)
5. Тестирование детей./ сост. Богомолов В. Изд. 3-е. Ростов-на-Дону, «Феникс», 2005 г., с. 64 – 65. [↑](#footnote-ref-5)
6. Колесникова Г.И. Основы психологического консультирования для студентов ВУЗов. Ростов-на-Дону – «ФЕНИКС», 2004 г., с 48 – 51. [↑](#footnote-ref-6)
7. Иофина И. О. Как успокоить капризного ребенка? М – АСТ, 2006 г., с 69 -71. [↑](#footnote-ref-7)
8. Колесникова Г.И. Основы психологического консультирования для студентов ВУЗов. Ростов-на-Дону – «ФЕНИКС», 2004 г., с 51 - 56 [↑](#footnote-ref-8)
9. Айзенк Ганс. Язык счастья. М – ЭКСМО-Пресс, 2002 г., с 103 – 110. [↑](#footnote-ref-9)
10. Айзенк Ганс. Язык счастья. М – ЭКСМО-Пресс, 2002 г., с 110 – 117. [↑](#footnote-ref-10)
11. Тестирование детей./ сост. Богомолов В. Изд. 3-е. Ростов-на-Дону, «Феникс», 2005 г. [↑](#footnote-ref-11)
12. Столяренко Л. Д. Психология управления. Ростов-на-Дону – Феникс, 2005 г, с 486. [↑](#footnote-ref-12)
13. Щеколдина С. Д. Тренинг толерантности. М. – «Ось-89», 2004 г., с 60. [↑](#footnote-ref-13)
14. Щеколдина С. Д. Тренинг толерантности. М. – «Ось-89», 2004 г., с 63-64. [↑](#footnote-ref-14)
15. Вагин Игорь. Мастер-класс Игоря Вагина. Лучшие психотехники. СПб.: Питер., 2005 г, с 94. [↑](#footnote-ref-15)
16. Вагин Игорь. Мастер-класс Игоря Вагина. Лучшие психотехники. СПб.: Питер., 2005 г, с 95. [↑](#footnote-ref-16)
17. Вагин Игорь. Мастер-класс Игоря Вагина. Лучшие психотехники. СПб.: Питер., 2005 г, с 114-115. [↑](#footnote-ref-17)
18. Вагин Игорь. Мастер-класс Игоря Вагина. Лучшие психотехники. СПб.: Питер., 2005 г, с 116. [↑](#footnote-ref-18)
19. Станкин М. И. Психология общения. Курс лекций. М – Московский психолого-социальный институт; Воронеж – НПО «МОДЕК», 2000г., с 88. [↑](#footnote-ref-19)
20. Колесникова Г.И. Основы психологического консультирования для студентов ВУЗов. Ростов-на-Дону – «ФЕНИКС», 2004 г., с 48 – 51. [↑](#footnote-ref-20)
21. Иофина И. О. Как успокоить капризного ребенка? М – АСТ, 2006 г., с 69 -71. [↑](#footnote-ref-21)
22. Колесникова Г.И. Основы психологического консультирования для студентов ВУЗов. Ростов-на-Дону – «ФЕНИКС», 2004 г., с 51 - 56 [↑](#footnote-ref-22)
23. Айзенк Ганс. Язык счастья. М – ЭКСМО-Пресс, 2002 г., с 103 – 110. [↑](#footnote-ref-23)
24. Айзенк Ганс. Язык счастья. М – ЭКСМО-Пресс, 2002 г., с 110 – 117. [↑](#footnote-ref-24)