

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра педагогики и педагогической психологии

М. В. Башкин

Конфликтная компетентность

Методические указания

*Рекомендовано
Научно-методическим советом университета для студентов,
обучающихся по специальности Психология*

Ярославль 2010

УДК 37.04
ББК Ю95я73
Б 33

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2009/10 года*

Рецензент
кафедра педагогики и педагогической психологии Ярославского
государственного университета им. П. Г. Демидова

Башкин, М. В. Конфликтная компетентность:
Б 33 метод. указания / М. В. Башкин; Яросл. гос. ун-т
им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – 58 с.

В методические указания включены содержание разделов и тем дисциплины, планы семинарских занятий, вопросы для обсуждения, информационный материал, задания для самодиагностики, примеры конфликтных ситуаций для анализа, пример лабораторного занятия спецкурса, список основной и дополнительной литературы.

Предназначены для студентов, обучающихся по специальности 030301.65 Психология (дисциплина «Конфликтная компетентность», блок ДС), очной формы обучения.

УДК 37.04
ББК Ю95я73

© Ярославский государственный
университет им. П. Г. Демидова,
2010

Уважаемый студент!

Вы приступаете к изучению курса «Конфликтная компетентность»! Этот курс нацелен на формирование у Вас данной компетентности как способности личности, обеспечивающей эффективность ее коммуникации. Курс позволит Вам сформировать представление о различных научных подходах к пониманию сущности понятий «компетентность» и «конфликтная компетентность», специфике структурных и функциональных характеристик конфликтной компетентности личности, об особенностях различных видов конфликтов, а также способах их разрешения.

Содержание разделов и тем дисциплины поможет Вам сориентироваться в объеме курса, сформировать общее видение предмета изучения. Планы семинарских занятий, включающие название темы и вопросов для ее обсуждения, а также приведенный в конце издания список основной и дополнительной рекомендуемой литературы позволят подготовиться к очередному семинару.

В разделе «Самодиагностика» представлены психологические методики для самоанализа. Полученный экспериментальный материал может стать основой для Вашего профессионально-личностного самосовершенствования. Методические указания включают в себя также примеры конфликтных ситуаций для обсуждения и пример лабораторного занятия спецкурса.

Удачи!

Содержание разделов (тем) дисциплины

Тема 1. Понятие конфликта в психологической науке.

Основные подходы в отечественной и западной психологической науке к определению содержания понятия «конфликт», решению проблемы классификации и функций конфликтов. Анатомия конфликта. Динамика и типология конфликта.

Тема 2. Конфликтная компетентность как важное условие эффективной коммуникативной деятельности.

Соотношение терминов «компетенция» и «компетентность». Анализ понятий «конфликтная компетентность», «конфликтологическая компетентность», «конфликтостойчивость». Связь конфликтной и коммуникативной компетентности личности.

Тема 3. Структурные и функциональные характеристики конфликтной компетентности.

Проблема разработки целостной модели конфликтной компетентности. Подходы учёных к выделению структурных компонентов конфликтной компетентности. Анализ структурных и функциональных характеристик конфликтной компетентности. Модель стратегий поведения в конфликте Томаса – Килменна.

Тема 4. Агрессия как способ разрешения конфликтной ситуации.

Понятие агрессии. Виды агрессии. Психологические последствия агрессии. Психотехники безопасного отреагирования агрессивности. Юмор как средство творческого разрешения конфликтной ситуации.

Тема 5. Уход как способ разрешения конфликтной ситуации.

Психологическая характеристика ухода как способа разрешения конфликтной ситуации. Стратегический уход. Психологические механизмы защиты.

Тема 6. Оптимальный способ разрешения конфликтной ситуации.

Психологическая характеристика, условия реализации и критерии оптимального способа разрешения конфликтной

ситуации. Основные ошибки, возникающие на этапах разрешения конфликтной ситуации. Алгоритмы оптимального способа поведения в конфликте. Конфликты и транзактный анализ. Посредничество в разрешении конфликтов. Переговоры как средство урегулирования конфликтов.

Тема 7. Манипуляции в конфликте.

Понятие манипуляции. Психологические механизмы и закономерности манипуляции. Типы манипуляций в общении. Способы выявления и методы защиты от манипуляции.

Тема 8. Внутриличностный конфликт.

Понятие, причины, формы проявления, последствия. Способы разрешения внутриличностных конфликтов. Стресс: понятие и причины. Стрессоустойчивость как способ предупреждения конфликтов.

Тема 9. Творчество в разрешении конфликтных ситуаций.

Влияние креативности на процесс разрешения конфликтных ситуаций. Характеристики творческого мышления профессионала. Способы творческого разрешения конфликтной проблемы.

Тема 10. Формирование конфликтной компетентности личности.

Факторы конфликтной компетентности и условия ее становления. Уровни становления конфликтной компетентности. Имитационные активные методы обучения как средство формирования конфликтной компетентности. Неимитационные активные методы обучения как средство формирования конфликтной компетентности. Возможности тренинговой работы по формированию конфликтной компетентности личности. Критерии сформированности конфликтной компетентности.

Планы семинарских занятий

Семинар 1. Современные подходы к изучению и описанию конфликтов

Вопросы для обсуждения темы

1. Психоаналитическая традиция в изучении конфликта.
2. Социологический подход к исследованию конфликта.
3. Анализ конфликта в социально-психологическом подходе (мотивационный, когнитивный, деятельностный, ситуационный, онтологический подходы).

Семинар 2. Анализ конфликта

Вопросы для обсуждения темы

1. Причины конфликтов.
2. Структурные компоненты конфликта.
3. Основные показатели конфликта.
4. Функции конфликта.

Семинар 3. Динамика развития конфликта

Вопросы для обсуждения темы

1. Латентная стадия развития конфликта (предконфликтная ситуация).
2. Стадия открытого конфликта.
3. Стадия разрешения (завершения) конфликта.

Семинар 4. Типология конфликтов

Вопросы для обсуждения темы

1. Критерии для классификации конфликтов.
2. Особенности межличностного конфликта.
3. Специфика конфликта в организации.
4. Межгрупповой конфликт.

Семинар 5. Анализ содержания понятия «конфликтная компетентность»

Вопросы для обсуждения темы

1. Соотношение терминов «компетенция» и «компетентность».
2. Профессиональная компетентность.
3. Сравнительный анализ понятий «конфликтная компетентность», «конфликтологическая компетентность», «конфликтоустойчивость».

Семинар 6. Конфликтная компетентность как важное условие эффективной коммуникативной деятельности

Вопросы для обсуждения темы

1. Специфика коммуникативной деятельности.
2. Понятие «коммуникативная компетентность».
3. Структура и функции коммуникативной компетентности.
4. Связь коммуникативной и конфликтной компетентности личности.

Семинар 7. Структурные характеристики конфликтной компетентности

Вопросы для обсуждения темы

1. Научные подходы к определению структуры конфликтной компетентности.
2. Когнитивная характеристика конфликтной компетентности.
3. Мотивационная характеристика конфликтной компетентности.
4. Регулятивная характеристика конфликтной компетентности.

Семинар 8. Функциональные характеристики конфликтной компетентности

Вопросы для обсуждения темы

1. Превентивная функция конфликтной компетентности.
2. Прогностическая функция конфликтной компетентности.
3. Конструктивная функция конфликтной компетентности.
4. Рефлексивная функция конфликтной компетентности.
5. Коррекционная функция конфликтной компетентности.

Семинар 9. Агрессия как способ разрешения конфликтной ситуации

Вопросы для обсуждения темы

1. Понятие и виды агрессии.
2. Психологические последствия агрессии.
3. Психотехники безопасного отреагирования агрессивности.

Семинар 10. Уход как способ разрешения конфликтной ситуации

Вопросы для обсуждения темы

1. Психологическая характеристика ухода как способа разрешения конфликтной ситуации.
2. Стратегический уход.
3. Психологические механизмы защиты.

Семинары 11–12. Оптимальный способ разрешения конфликтной ситуации

Вопросы для обсуждения темы

1. Психологическая характеристика оптимального способа разрешения конфликтной ситуации.
2. Условия реализации и критерии оптимального способа разрешения конфликтной ситуации.

3. Основные ошибки, возникающие на этапах разрешения конфликтной ситуации.

4. Алгоритмы оптимального способа поведения в конфликте.

Семинар 13. Конфликты и транзактный анализ

Вопросы для обсуждения темы

1. Основные положения теории транзактного анализа.
2. Поведенческие характеристики основных транзакций.
3. Возможности транзактного анализа в процессе профилактики и разрешения конфликтов.

Семинар 14. Искусство переговоров

Вопросы для обсуждения темы

1. Переговоры как средство урегулирования конфликтов.
2. Структура переговорного процесса.
3. Тактика подготовки к переговорам.
4. Посредничество в разрешении конфликтов.

Семинар 15. Манипуляции в конфликте

Вопросы для обсуждения темы

1. Понятие манипуляции.
2. Психологические механизмы и закономерности манипуляции.
3. Типы манипуляций в общении.
4. Способы выявления и методы защиты от манипуляции.

Семинары 16–17. Творческое мышление в процессе разрешения конфликта

Вопросы для обсуждения темы

1. Понятия «творчество», «креативность», «творческое мышление».
2. Структура творческого мышления профессионала.
3. Функции профессионального мышления.

4. Уровни профессионального мышления.
5. Психологические механизмы творческого профессионального мышления.
6. Влияние творческого мышления и креативности на процесс разрешения конфликта.
7. Приемы творческого реагирования на критику.
8. Способы творческого разрешения конфликта.

Семинар 18. Формирование конфликтной компетентности личности

Вопросы для обсуждения темы

1. Факторы конфликтной компетентности и условия ее становления.
2. Уровни становления конфликтной компетентности.
3. Социально-психологический тренинг как средство формирования конфликтной компетентности личности.
4. Критерии сформированности конфликтной компетентности личности.

Информационный материал

Активные методы обучения как средство формирования конфликтной компетентности личности

Активные методы обучения (АМО) представляют собой совокупность способов организации и управления учебно-познавательной деятельностью, ориентированных на конструирование педагогических ситуаций, характеризующихся активизацией мышления и поведения обучаемых. Специфика АМО заключается в высокой степени вовлеченности обучаемых в учебно-воспитательный процесс, использовании обучающего эффекта группового взаимодействия, наличии возможностей для поэтапной оценки успешности и полноты усвоения изучаемого материала. В основе АМО – реализация диалогической, субъект-

субъектной формы общения, что приобретает особую значимость при формировании конфликтной компетентности личности.

В современной классификации АМО выделяют две больших группы: имитационные и неимитационные. С помощью имитационных методов обучения происходит воспроизведение контекста профессиональной деятельности. Имитационные занятия обязательно предусматривают имитацию индивидуальной и коллективной деятельности в выбранной сфере, наличие имитационной модели объекта, процесса, деятельности. Они могут быть игровыми и неигровыми. К игровым относятся: деловые игры, разыгрывание ролей, организационно-деятельностные игры, инновационные игры, ролевые педагогические игры, моделирование ситуаций, игровое проектирование, управленческие игры, индивидуальные игровые занятия. Неигровые: ситуационный анализ, решение конкретных ситуаций, баллинтовская группа, мозговая атака, синектика, учебно-тренировочная группа, групповая психотерапия.

Неимитационные занятия не требуют такой модели, и активизация здесь обеспечивается системой действующих прямых и обратных связей между обучаемыми и преподавателями. К неимитационным относятся следующие методы: проблемный семинар, групповая дискуссия, коллективная творческая деятельность, групповое консультирование.

Ниже представлено описание некоторых АМО, являющихся эффективным средством формирования конфликтной компетентности личности.

Групповая дискуссия – это способ организации общения участников группы, который позволяет сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление к восприятию новой информации. Метод позволяет обучать личность анализу проблемных ситуаций, способствует формированию умения слушать и взаимодействовать с партнерами по общению, показывает многозначность возможного решения большинства проблем.

Групповые обсуждения позволяют максимально полно использовать опыт личности, способствуют лучшему усвоению

ею изучаемого материала. Это обусловлено тем, что не ведущий группы рассказывает ее участникам о том, как должно быть, а сами участники вырабатывают доказательства обоснования принципов и подходов по схеме, предложенной ведущим. Например, слушателям дается описание конфликтной ситуации, возникшей при взаимодействии руководителя и подчиненного на предприятии. Группе предлагается провести анализ данной ситуации; найти ошибки, допущенные обеими сторонами; выявить условия бесконфликтного общения; выделить качества, которыми обладает личность, компетентная в общении. Среди тем для группового обсуждения следует отдавать предпочтение темам, которые тесно связаны с изучаемым материалом, а также позволяют слушателям максимально полно использовать свой личный опыт.

Ролевая игра – это метод «разыгрывания ролей». Участники группы принимают на себя роли, позволяющие им полностью выражать свои реальные чувства и мысли. Особенно значима ролевая игра при обучении навыкам межличностного общения, поскольку она предполагает воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию тем, в которые участники группы попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными.

Игровые ситуации обычно моделируют или воспроизводят реальные или типичные рабочие ситуации, где несколько обучающихся играют определенные роли (например, декана факультета и преподавателя этого же факультета) в определенных обстоятельствах, стараясь добиться решения поставленной учебной задачи. Участие в ролевых играх может предваряться специальным инструктированием со стороны ведущего, которое задает основные условия, в которых разворачивается игровая ситуация. Например, «преподаватель беседует с нерадивым студентом. Он раздражен, потому что студент пытается манипулировать им ради получения положительной оценки».

Проигрывание ролей и последующее обсуждение результатов ролевой игры позволяет слушателям лучше понять мотивы поведения и того человека, чья роль проигрывается, и мотивы

противоположной стороны; помогает увидеть типичные ошибки, допускаемые в ситуациях межличностного взаимодействия, осознать конструктивные и неконструктивные модели поведения; проанализировать те задачи, которые должны быть решены для достижения успеха в данной ситуации (разрешение конфликта, достижение компромисса, убеждение другого человека и т. п.).

Деловая игра – эффективный и широко распространенный метод решения производственных, учебных и исследовательских задач. Это специфическая учебная форма подготовки специалистов, представляющая собой воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности, а также моделирование системы отношений, характерных для данного вида практики.

Существуют различные модификации деловой игры: имитационная, операционная игра, деловой театр. В процессе проведения имитационной игры может имитироваться конкретная деятельность людей, а также обстановка, в которой происходит событие. Сценарий такой игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначение имитируемых процессов и объектов. Операционные игры помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, ведение переговоров. Условия, в которых проводится игра, имитируют реальные. В деловом театре разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в конкретной обстановке. Обучаемый вживается в образ определенного лица, оценивает обстановку и находит правильную линию поведения. Для делового театра заранее составляется сценарий, где описываются конкретная ситуация, функции, обязанности и задачи действующих лиц.

Анализ конкретных ситуаций – это один из самых распространенных методов обучения навыкам анализа проблем и принятия решений. Метод стимулирует обращение к опыту других, стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на обсуждаемые вопросы. Использование данного метода способствует формированию у личности умения анализировать и структурировать информацию, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути реше-

ния, оценивать их, выбирать оптимальное решение и выработать программы действий. Анализ конфликтов способствует раскрытию и развитию творческого потенциала личности путем решения конфликтных ситуаций различной степени сложности. Вследствие этого совершенствуются уже имеющиеся в арсенале личности способы решения конфликтов.

Таким образом, АМО реализуют принцип активности обучающегося через включение в обучение элементов исследования и предполагают своеобразный вариант обучения на моделях. При формировании конфликтной компетентности личности целесообразно использование всего спектра АМО в комплексе с целью эффективной реализации поставленной цели.

Самодиагностика

Методика «Диагностика ведущего типа реагирования» (М. М. Кашапов, Т. Г. Киселева)

Под ведущим типом реагирования (ВТР) авторами методики понимается совокупность поведенческих, вербальных и эмоциональных реакций человека, проявляющихся в любой конфликтной ситуации и определяющих агрессивный способ поведения человека, уход или оптимальный способ разрешения конфликтной ситуации (решение). ВТР является относительно устойчивой характерологической особенностью личности, в значительной степени определяющей способ ее взаимодействия в конфликтной ситуации.

Тип реагирования «Уход» подразумевает, что человек старается избежать конфликта. Его позиция – не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями.

Тип реагирования «Агрессия» означает совокупность поведенческих реакций, имеющих отрицательную эмоциональную окраску по отношению к партнеру, сопровождающихся грубостью, порицанием партнера с целью его подчинения. Для влияния на оппонента с целью заставить его принять свою точку

зрения любой ценой часто используется власть путем принуждения.

Тип реагирования «Оптимальное разрешение» означает признание личностью различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для обеих сторон и обеспечивающий достижение социально полезной цели.

Инструкция: методика содержит 42 утверждения, каждое из которых является ответной реакцией на предложенную ситуацию. Ситуации предполагают взаимодействие партнеров. Оцените по 4-балльной шкале то, насколько характерным для Вас является каждый из предлагаемых способов поведения:

«0» – «Я так никогда не поступаю, это для меня не характерно».

«1» – «Я редко так поступаю».

«2» – «Я часто действую подобным образом».

«3» – «Это наиболее характерный для меня способ поведения».

1. При обсуждении какого-либо вопроса с партнером я:

а) стараюсь склонить его на свою сторону, даже если не уверен в правильности своего решения;

б) предоставляю полное право принимать решение партнеру;

в) стараюсь понять, что предлагает партнер.

2. Если в процессе решения какого-либо вопроса партнер переходит на грубость, я:

а) отвечаю ему тем же;

б) замолкаю, испытывая при этом чувство обиды;

в) стараюсь этого не замечать.

3. Если я вижу, что партнер не прав, но продолжает отстаивать свою позицию, я:

а) теряюсь, бываю не в состоянии ему возразить;

б) называю его упрямым, глупым, невеждой и т. п.;

в) пытаюсь объяснить ему, в чем он ошибается.

4. Главным в решении проблемы я считаю:

а) сильный характер, умение отстаивать свое мнение;

б) принятие компромиссных решений;

в) возможность найти более компетентного в данной области человека.

5. Если партнер при обсуждении важной проблемы затрудняется предложить свое решение, я:

- а) предлагаю отложить обсуждение до следующего раза;
- б) выношу на обсуждение свою точку зрения;
- в) меня это раздражает.

6. Принимая участие в обсуждении общего вопроса и заметив, что кто-то из занятых в деле пассивен, я:

- а) выясняю причину такого поведения партнера;
- б) упрекаю его, видя в нем причину неудач;
- в) считаю, что положение исправится само собой.

7. Если меня незаслуженно обвиняют в том, что я не совершал, я:

- а) уверен, что рано или поздно все само собой прояснится;
- б) возмущаюсь, повышаю голос на обидчика, обвиняю его в плохой осведомленности;
- в) даю свои объяснения, предлагаю во всем спокойно разобраться.

8. В процессе решения проблемы к нам с другом присоединился третий. Внезапно между нами разгорелась ссора. Вы:

- а) пытаетесь разобраться в причине конфликта;
- б) сразу же встаете на позицию друга и любыми средствами стараетесь отстоять ее;
- в) ждете, пока они разберутся сами.

9. Если впоследствии оказывается, что принятое вами совместно с другом решение неверно, Вы:

- а) уверены, что вашей ошибки здесь нет;
- б) пытаетесь найти допущенную в обсуждении ошибку и пути ее исправления;
- в) стараетесь не возвращаться к этому вопросу.

10. Вы договорились с другом встретиться, чтобы вместе обсудить важную проблему. В силу непредвиденных обстоятельств он вынужден уйти. Вы:

- а) находите себе другие дела, откладывая решение проблемы;
- б) возмущаетесь, требуете, чтобы он остался, ругаетесь;

в) пробуете самостоятельно найти решение;

11. Если Вы излагаете свою точку зрения, а Вас не слушают, Вы:

а) замолкаете и больше об этом не говорите;

б) спрашиваете мнение партнера по данному вопросу;

в) Вас это выводит из себя, и Вы повышаете голос на партнера, заставляя его тем самым прислушаться.

12. Если в ситуации принятия решения партнер категорически настаивает на своем предложении, Вы:

а) ни за что ему не уступаете;

б) делаете уступку, считая, что в данном случае это наиболее приемлемый вариант;

в) полагаетесь на его решение.

13. В решении какого-либо вопроса с партнером Вы:

а) допускаете возможность проявления некоторой жестокости в поведении в целях утверждения своей точки зрения;

б) не рассчитываете на возможность подчинения партнера, склонения его на свою сторону;

в) считаете, что давление партнера не может привести к принятию верного решения.

14. Обсуждая проблему с другом, Вы:

а) предлагаете свое решение, допуская при этом поправки с его стороны;

б) уверены в том, что ваше мнение правильно;

в) Вам легче обдумывать готовое решение, чем предложить свое.

Ключ

№ вопроса	Тип реагирования		
	Агрессия	Уход	Оптимальное решение
1	А	Б	В
2	А	Б	В
3	Б	А	В
4	А	Б	В
5	А	В	Б
6	Б	В	А
7	Б	А	В
8	Б	В	А

9	А	В	Б
10	Б	А	В
11	В	А	Б
12	А	В	Б
13	А	Б	В
14	Б	В	А

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Всего		
а)	А	А	У	А	А	Р	У	Р	А	У	У	А	А	Р	А	У	Р
б)	У	У	А	У	Р	А	А	А	Р	А	Р	Р	У	А	А	У	Р
в)	Р	Р	Р	Р	У	У	Р	У	У	Р	А	У	Р	У	А	У	Р
Общий итог															А	У	Р

Определение норм выраженности типов реагирования

	<i>Агрессия</i>	<i>Уход</i>	<i>Оптимальное решение</i>
низкий	0–3	0–7	0–14
ниже среднего	4–8	8–2	15–19
средний	9–19	13–22	20–29
выше среднего	20–25	23–28	30–34
высокий	26 и выше	29 и выше	34 и выше

Методика оценки поведения личности в конфликте ***(К. Н. Томас; автор адаптации Н. В. Гришина)***

Инструкция: предлагаемый тест имеет целью определить характерную для Вас тактику поведения в конфликтных ситуациях. Он состоит из 30 пунктов, в каждом из которых имеется два суждения, обозначенные буквами А и Б (они иногда повторяются в разных пунктах). Сравнивая указанные в пункте два суждения, каждый раз выбирайте из них то, которое является более типичным для Вашего поведения.

1.

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

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем согласны мы оба.

2.

а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.

3.

а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

4.

а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5.

а) Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6.

а) Я стараюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

б) Я стараюсь добиться своего.

7.

а) Я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться чего-то другого.

8.

а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

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

б) Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, 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 навстречу мне.

13.

а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я пытаюсь убедить другого в преимуществах своей позиции.

14.

а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.

15.

а) Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16.

а) Я стараюсь не задеть чувства другого.

б) Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17.

а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18.

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

б) Я дам возможность другому в чем-то оставаться 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 сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20.

а) Я пытаюсь немедленно разрешить наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21.

а) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22.

а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и той, которая отстаивается другим.

б) Я отстаиваю свои желания.

23.

а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

б) Иногда я предоставляю другим возможность 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 в необходимости прийти к компромиссу.

25.

а) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26.

а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.

27.

а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

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

28.

а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая спорную ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29.

а) Я предлагаю среднюю позицию.

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

30.

а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

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

Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б				А
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А

19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б		А	
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Методика определения индивидуальных копинг-стратегий (Э. Хайм)

Методика «Способы преодоления критических ситуаций» Хайма (E. Heim) предназначена для выявления индивидуального стиля совладания со стрессом. Она может использоваться в целях диагностики непродуктивных способов поведения, а также выявления ресурсов личности.

Понятие копинг-стратегий берет начало от английского coping – совладание. Изучение поведения человека в стрессовых ситуациях привело к выявлению механизмов совладания, или копинг-механизмов, определяющих успешную или неуспешную адаптацию.

Впервые термин «coping» был использован Мерфи (L. Murphy) в 1962 г. в исследованиях способов преодоления детьми требований, выдвигаемых кризисами развития. К ним относились активные усилия личности, направленные на овладение трудной ситуацией или проблемой. В последующем понимание копинг-механизмов (механизмов совладания) было тесно связано с исследованиями психологического стресса. Лазарус (R. S. Lazarus, 1966) определял копинг-механизмы как стратегии действий, предпринимаемые человеком в ситуациях психологической угрозы, в частности, в условиях приспособления к болезни как угрозе (в разной мере, в зависимости от вида и тяжести заболевания) физическому, личностному и социальному благополучию.

В теории копинг-поведения, основанной на работах когнитивных психологов Лазаруса и Фолькмана (R. Lazarus, S. Folcman, 1984, 1987), выделяются базисные копинг-стратегии: «разрешение проблем», «поиск социальной поддержки», «избегание» и базисные копинг-ресурсы: Я-концепция, локус контроля, эмпатия, аффилиация и когнитивные ресурсы.

Копинг-стратегия разрешения проблем отражает способность человека определять проблему и находить альтернативные решения, эффективно справляться со стрессовыми ситуациями, тем самым способствуя сохранению как психического, так и физического здоровья.

Копинг-стратегия поиска социальной поддержки позволяет при помощи актуальных когнитивных, эмоциональных и поведенческих ответов успешно совладать со стрессовой ситуацией. Отмечаются некоторые половые и возрастные различия в особенностях социальной поддержки. В частности, мужчины чаще обращаются за инструментальной поддержкой, а женщины – как за инструментальной, так и эмоциональной. Молодые люди наиболее важным в социальной поддержке считают возможность обсуждения своих переживаний, а пожилые – доверительные отношения.

Копинг-стратегия избегания позволяет личности уменьшить эмоциональное напряжение, эмоциональный компонент дистресса до изменения самой ситуации. Активное использование индивидом копинг-стратегии избегания можно рассматривать как преобладание в поведении мотивации избегания неудачи над мотивацией достижения успеха, а также как сигнал о возможных внутриличностных конфликтах (В. М. Ялтонский, 1994). Одним из основных базисных копинг-ресурсов является Я-концепция, позитивный характер которой способствует тому, что личность чувствует себя уверенной в своей способности контролировать ситуацию. Интернальная ориентация личности как копинг-ресурс позволяет осуществлять адекватную оценку проблемной ситуации, выбирать в зависимости от требований среды адекватную копинг-стратегию, социальную сеть, определять вид и объем необходимой социальной поддержки. Ощущение контроля над средой

способствует эмоциональной устойчивости, принятию ответственности за происходящие события. Следующий важный копинг-ресурс – эмпатия, которая включает как сопереживание, так и способность принимать чужую точку зрения, что позволяет более четко оценивать проблему и создавать больше альтернативных вариантов ее решения. Существенным копинг-ресурсом является также аффилиация, которая выражается как в виде чувства привязанности и верности, так и в общительности, в стремлении сотрудничать с другими людьми, постоянно находиться с ними. Аффилиативная потребность является инструментом ориентации в межличностных контактах и регулирует эмоциональную, информационную, дружескую и материальную социальную поддержку путем построения эффективных взаимоотношений. Успешность копинг-поведения определяется когнитивными ресурсами. Развитие и осуществление базисной копинг-стратегии разрешения проблем невозможно без достаточного уровня мышления. Развитые когнитивные ресурсы позволяют адекватно оценить как стрессогенное событие, так и объем наличных ресурсов для его преодоления.

Типы (модальности) копинг-механизмов могут проявляться когнитивными, эмоциональными и поведенческими стратегиями функционирования личности.

К когнитивным копинг-стратегиям Э. Хайм относит: игнорирование, смирение, диссимиляцию, сохранение самообладания, проблемный анализ, относительность, религиозность, растерянность, придачу смысла, установку собственной ценности.

К эмоциональным копинг-стратегиям автор относит: протест, эмоциональную разрядку, подавление эмоций, оптимизм, пассивную кооперацию, покорность, самообвинение и агрессивность.

К поведенческим стратегиям он относит следующие: отвлечение, альтруизм, активное избегание, компенсацию, конструктивную активность, отступление, сотрудничество, обращение за помощью.

Все стратегии преодоления автор, в свою очередь, подразделяет на: продуктивные (помогают быстро и успешно справиться со стрессом), непродуктивные (не устраняют стрессовое состояние, напротив, способствуют его усилению) и относительно продуктивные (помогают в некоторых ситуациях, не очень значимых или при небольшом стрессе).

Методика представляет собой набор утверждений, сгруппированных в три раздела в соответствии с тремя видами копинг-стратегий: когнитивные (раздел А), эмоциональные (раздел Б) и поведенческие (раздел В). В каждом разделе испытуемому предлагается выбрать только одно утверждение.

Инструкция: Вам будет предложен ряд утверждений, касающихся особенностей вашего поведения. Постарайтесь вспомнить, каким образом вы чаще всего разрешаете трудные и стрессовые ситуации высокого эмоционального напряжения. В каждом разделе утверждений необходимо выбрать только один вариант, при помощи которого вы разрешаете свои трудности.

Отвечайте в соответствии с тем, как вы справляетесь с трудными ситуациями в последнее время. Не раздумывайте долго – важна ваша первая реакция. Будьте внимательны!

А. 1. Говорю себе: «В данный момент есть что-то важнее, чем трудности».

2. «Это судьба, нужно с этим смириться».

3. «Это несущественные трудности, не все так плохо, в основном все хорошо».

4. «Я не теряю самообладания и контроля над собой в тяжелые минуты и стараюсь никому не показывать своего состояния».

5. «Я стараюсь проанализировать, все взвесить и объяснить себе, что же случилось».

6. «Я говорю себе: по сравнению с проблемами других людей, мои – это пустяк».

7. «Если что-то случилось, то так угодно Богу».

8. «Я не знаю, что делать и мне временами кажется, что мне не выпутаться из этих трудностей».

9. «Я придаю своим трудностям особый смысл, преодолевая их, я совершенствуюсь сам».

10. «В данное время я полностью не могу справиться с этими трудностями, но со временем смогу справиться и с ними, и с более сложными».

Б. 1. «Я всегда глубоко возмущен несправедливостью судьбы ко мне и протестую».

2. «Я впадаю в отчаяние, я рыдаю и плачу».

3. «Я подавляю эмоции в себе».

4. «Я всегда уверен, что есть выход из трудной ситуации».

5. «Я доверяю преодолению своих трудностей другим людям, которые готовы помочь мне».

6. «Я впадаю в состояние безнадежности».

7. «Я считаю себя виноватым и получаю по заслугам».

8. «Я впадаю в бешенство, становлюсь агрессивным».

В. 1. «Я погружаюсь в любимое дело, стараясь забыть о трудностях».

2. «Я стараюсь помочь людям, и в заботах о них забываю о своих горестях».

3. «Стараюсь не думать, всячески избегаю сосредотачиваться на своих неприятностях».

4. «Стараюсь отвлечься и расслабиться (с помощью алкоголя, успокоительных средств, вкусной еды и т. п.)».

5. «Чтобы пережить трудности, я берусь за осуществление давней мечты (еду путешествовать, поступаю на курсы иностранных языков и т. п.)».

6. «Я изолируюсь, стараюсь остаться наедине с собой».

7. «Я использую сотрудничество со значимыми мне людьми для преодоления трудностей».

8. «Я обычно ищу людей, способных помочь мне советом».

Обработка и интерпретация результатов

При обработке результатов используется качественно-содержательный анализ ответов. В представленном ниже ключе каждое утверждение связано с определенной копинг-стратегией. Если опрашиваемый выбирает конкретное утверждение как наиболее привычное для себя, предполагается, что соответствующая копинг-стратегия будет для него типичной. Копинг-стратегии

делятся на три подгруппы: когнитивные, эмоциональные, поведенческие.

В ключе приведены утверждения, соответствующие каждой копинг-стратегии. В то же время стратегии совладания со стрессом могут быть: продуктивными, относительно продуктивными и непродуктивными. В ключе в скобках даны обозначения: П – продуктивная копинг-стратегия (помогает быстро и успешно совладать со стрессом); О – относительно продуктивная копинг-стратегия (помогает в некоторых ситуациях, например, не очень значимых или при небольшом стрессе); Н – непродуктивная стратегия (не устраняет стрессовое состояние, напротив, способствует его усилению).

Ключ

А. Когнитивные копинг-стратегии

1. Игнорирование. «Говорю себе: в данный момент есть что-то важнее, чем трудности» (О).

2. Смирение. «Говорю себе: это судьба, нужно с этим смириться» (Н).

3. Диссимиляция. «Это несущественные трудности, не все так плохо, в основном все хорошо» (О).

4. Сохранение самообладания. «Я не теряю самообладания и контроля над собой в тяжелые минуты и стараюсь никому не показывать своего состояния» (О).

5. Проблемный анализ. «Я стараюсь проанализировать, все взвесить и объяснить себе, что же случилось» (П).

6. Относительность. «Я говорю себе: по сравнению с проблемами других людей, мои – это пустяк» (О).

7. Религиозность. «Если что-то случилось, то так угодно Богу» (О).

8. Растерянность. «Я не знаю, что делать и мне временами кажется, что мне не выпутаться из этих трудностей» (Н).

9. Придание смысла. «Я придаю своим трудностям особый смысл, преодолевая их, я совершенствуюсь сам» (О).

10. Установка собственной ценности. «В данное время я полностью не могу справиться с этими трудностями, но со временем смогу справиться и с ними, и с более сложными» (О).

Б. Эмоциональные копинг-стратегии

1. Протест. «Я всегда глубоко возмущен несправедливостью судьбы ко мне и протестую» (О).
2. Эмоциональная разрядка. «Я впадаю в отчаяние, я рыдаю и плачу» (Н).
3. Подавление эмоций. «Я подавляю эмоции в себе» (Н).
4. Оптимизм. «Я всегда уверен, что есть выход из трудной ситуации» (П).
5. Пассивная кооперация. «Я доверяю преодолению своих трудностей другим людям, которые готовы помочь мне» (О).
6. Покорность. «Я впадаю в состояние безнадежности» (Н).
7. Самообвинение. «Я считаю себя виноватым и получаю по заслугам» (Н).
8. Агрессивность. «Я впадаю в бешенство, становлюсь агрессивным» (Н).

В. Поведенческие копинг-стратегии

1. Отвлечение. «Я погружаюсь в любимое дело, стараюсь забыть о трудностях» (О).
2. Альтруизм. «Я стараюсь помочь людям, и в заботах о них забываю о своих горестях» (О).
3. Активное избегание. «Стараюсь не думать, всячески избегаю сосредотачиваться на своих неприятностях» (Н).
4. Компенсация. «Стараюсь отвлечься и расслабиться (с помощью алкоголя, успокоительных средств, вкусной еды и т. п.)» (О).
5. Конструктивная активность. «Чтобы пережить трудности, я берусь за осуществление давней мечты (еду путешествовать, поступаю на курсы иностранных языков и т. п.)» (О).
6. Отступление. «Я изолируюсь, стараюсь остаться наедине с собой» (Н).
7. Сотрудничество. «Я использую сотрудничество со значимыми мне людьми для преодоления трудностей» (П).
8. Обращение. «Я обычно ищу людей, способных помочь мне советом» (О).

Методика диагностики состояния агрессии (А. Басс, А. Дарки)

Термин «агрессия» чрезвычайно часто употребляется сегодня в самом широком контексте. Различные авторы в своих исследованиях по-разному определяют агрессию и агрессивность: как врожденную реакцию человека для «защиты занимаемой территории»; как стремление к господству; реакцию личности на враждебную человеку окружающую действительность. Очень широкое распространение получили теории, связывающие агрессию и фрустрацию.

Под агрессивностью можно понимать свойство личности, характеризующееся наличием деструктивных тенденций, в основном в области субъектных отношений. Вероятно, деструктивный компонент человеческой активности является необходимым в созидательной деятельности, так как потребности индивидуального развития с неизбежностью формируют в людях способность к устранению и разрушению препятствий, преодолению того, что противодействует этому процессу.

Агрессивность имеет качественную и количественную характеристики. Как и всякое свойство, она имеет различную степень выраженности: от почти полного отсутствия до ее предельного развития. Каждая личность должна обладать определенной степенью агрессивности. Отсутствие ее приводит к пассивности, ведомости, конформности и т. д. Чрезмерное развитие ее начинает определять весь облик личности, которая может стать конфликтной, неспособной на сознательную кооперацию и т. д. Сама по себе агрессивность не делает субъекта сознательно опасным, так как, с одной стороны, существующая связь между агрессией и агрессивностью не является жесткой, с другой – сам акт агрессии может не принимать сознательно опасные и неодобряемые формы. В житейском сознании агрессивность является синонимом «злонамеренной активности». Однако само по себе деструктивное поведение «злонамеренностью» не обладает, таковой его делает мотив деятельности, те ценности, ради достижения и обладания которыми активность разворачивается.

Внешние практические действия могут быть сходны, но их мотивационные компоненты прямо противоположны.

Исходя из этого, можно разделить агрессивные проявления на два основных типа:

- мотивационная агрессия, или агрессия как самооценność;
- инструментальная агрессия как средство.

(При этом подразумевают, что оба вида агрессии могут проявляться как под контролем сознания, так и вне его, и сопряжены с эмоциональными переживаниями – гневом, враждебностью).

Практических психологов в большей степени должна интересовать мотивационная агрессия как прямое проявление реализации присущих личности деструктивных тенденций. Определив уровень таких деструктивных тенденций, можно с большой степенью вероятности прогнозировать возможность проявления открытой мотивационной агрессии. Одной из подобных диагностических процедур является опросник Басса–Дарки.

А. Басс, воспринявший ряд положений своих предшественников, разделил понятия «агрессия» и «враждебность» и определил последнюю как «реакцию, развивающую негативные чувства и негативные оценки людей и событий». Создавая свой опросник, дифференцирующий проявления агрессии и враждебности, А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

1. Физическая агрессия – использование физической силы против другого лица.

2. Косвенная – агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

3. Раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

4. Негативизм – оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

5. Обида – зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

6. Подозрительность – в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

7. Вербальная агрессия – выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

8. Чувство вины (угрызения совести) – выражает сдерживающее влияние чувства вины на проявление форм поведения, которые обычно запрещаются (нормами общества). Этот пункт выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести.

Описание методики

По опроснику Басса –Дарки определяются показатели агрессии и враждебности. Данная методика позволяет быстро и эффективно оценить уровень состояния агрессии у подростков и взрослых по следующим шкалам:

1. Физическая агрессия.
2. Косвенная агрессия.
3. Раздражение.
4. Негативизм.
5. Обида.
6. Подозрительность.
7. Вербальная агрессия.
8. Чувство вины (угрызения совести).

Индекс враждебности включает в себя 5-ю и 6-ю шкалы, а индекс агрессивности (прямой или мотивационной) – 1, 2, 7-ю. К особым реакциям отнесены реакции «Раздражение», «Негативизм» и «Чувство вины» (3, 4, 8), без которых анализ враждебных и агрессивных реакций был бы недостаточно полным.

При составлении опросника авторы пользовались следующими принципами:

1. Вопрос может относиться только к одной форме агрессии.

2. Вопросы формулируются таким образом, чтобы в наибольшей степени ослабить влияние общественного одобрения ответа на вопрос.

Опросник Басса – Дарки состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет».

Инструкция: прочитайте приведенные ниже утверждения. Вам следует ответить на них «да» или «нет». Среднего значения не предусмотрено. Если Вы сомневаетесь, какой дать ответ, отметьте все же тот вариант, который Вам больше всего подходит. Старайтесь быть максимально правдивыми. Помните, что плохих и хороших ответов здесь не бывает.

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.

2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю.

3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.

4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбы.

5. Я не всегда получаю то, что мне положено.

6. Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.

7. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать.

8. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.

9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.

10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.

11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.

12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется его нарушить.

13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.

14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.

15. Я часто бываю не согласен с людьми.

16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.

17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.

18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверями.

19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
20. Если кто-то воображает себя начальником, то я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно много людей завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали меня.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их «щелкнули по носу».
34. Я иногда бываю мрачен от злости.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то пытается вывести меня из себя, я не обращаю внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Я редко даю сдачи, если кто-нибудь ударит меня.
42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.

45. Мой принцип: «Никогда не доверять чужакам».
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что о нем думаю.
47. Я делаю много такого, о чем впоследствии сожалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко ладить.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.
56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал поправшуюся мне под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь только со злости.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю ее.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу.
64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.
67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не огорчаюсь из-за мелочей.

70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.

71. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.

72. В последнее время я стал занудой.

73. В споре я часто повышаю голос.

74. Я стараюсь обычно скрывать свое плохое отношение к людям.

75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

Обработка результатов

Обработка опросника Басса –Дарки производится при помощи индексов различных форм агрессивных и враждебных реакций, которые определяются суммированием полученных ответов.

Код ответов

<i>Вид реакции</i>	<i>«Да» – 1 балл «Нет» – 0 баллов</i>	<i>«Нет» – 1 балл «Да» – 0 баллов</i>	<i>Номинальная сумма баллов</i>
1. Физическая агрессия	1, 25, 33, 41, 48, 55, 62, 68	9, 17	4–6
2. Косвенная агрессия	2, 10, 18, 34, 42, 56, 63	26, 49	4–5
3. Раздражение	3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72	11, 35, 69	4–6
4. Негативизм	4, 12, 20, 28	36	2–3
5. Обида	5, 13, 21, 29, 37, 51, 58	44	4–5
6. Подозрительность	6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59	65, 70	4–6
7. Вербальная агрессия	7, 15, 23, 31, 46, 53, 60, 71, 73	39, 66, 74, 75	4–6
8. Чувство вины	8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67		4–5

Интерпретация полученных данных

Известно, что каждая личность должна обладать определенной степенью враждебности – агрессивности. Норма такой оценки по каждому из видов реакций испытуемого зафиксирована в колонке «Номинальная сумма баллов по видам реакций». Так, по реакциям «Физическая агрессия», «Раздражение», «Подозрительность», «Вербальная агрессия» нормой считается номинальная сумма 4 – 6 баллов. Для других типов реакций этот показатель несколько ниже.

В случае если сумма баллов по отдельным видам реакций испытуемого не достигает номинала, то это говорит о значительном снижении или о полном отсутствии соответствующего психологического свойства личности. Можно предположить наличие у испытуемого определенной степени пассивности и конформности.

Если же сумма баллов по отдельным видам реакций у испытуемого превышает номинал, то это говорит о чрезмерном развитии форм агрессивности, затрудняющем сотрудничество, сознательную кооперацию, а также провоцирующем конфликтность.

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная 21 ± 4 , а враждебности $-6,5 - 7 \pm 3$. При этом обращается внимание на возможность достижения определенной величины, показывающей степень проявления агрессивности.

Пользуясь данной методикой, необходимо помнить, что агрессивность как свойство личности и агрессия как акт поведения могут быть поняты в контексте психологического анализа мотивационно – потребностной сферы личности. Поэтому вопросником Басса – Дарки следует пользоваться в совокупности с другими методиками: личностными тестами психологических состояний (Кеттелл, Спилбергер), проективными методиками (Люшер) и т. д.

Тест «Креативность» (Н. Ф. Вишнякова)

Инструкция: Вам предлагается самостоятельно оценить свои личностные качества, отвечая на вопросы теста. Внимательно прочитайте вопросы. При положительном ответе на вопрос в бланке поставьте знак «+», при отрицательном поставьте знак «-» в графу «Я-реальный» и «Я-идеальный». Долго над ответом не задумывайтесь, потому что первый ответ импульсивный и обычно правильный.

<i>№ п/п</i>	<i>Ин- декс</i>	<i>Содержание вопроса</i>	<i>Образ «Я- реальный»</i>	<i>Образ «Я- идеальный»</i>
1.	М	Задумываетесь ли вы, какие причины заставляют вас создавать что-либо новое?		
2.	Л	Бывают ли у вас неприятности из -за собственного любопытства?		
3.	О	Возникает ли у вас желание оригинально усовершенствовать хорошую вещь?		
4.	В	Мечтаете ли вы приобрести известность, создав что-либо социально новое?		
5.	И	В ситуациях риска вы доверяете интуиции?		
6.	Э	Вы считаете, что в конфликтных ситуациях возможно избежать эмоциональных переживаний?		
7.	Ю	Отвечаете ли вы шуткой, если вас разыгрывают?		
8.	П	Если представится случай, вы поменяете работу на более оплачиваемую, но менее творческую?		
9.	М	Вы продумываете последствия принимаемого вами решения?		
10.	Л	Познание нового перестает быть любопытным для вас, если оно связано с риском?		
11.	О	Приходилось ли вам удачно использовать вещи не по назначению?		
12.	В	Бывает ли так, что когда вы рассказываете о каком-нибудь подлинном случае, то прибегаете к вымышленным подробностям?		

13.	И	В экстремальных ситуациях вы чаще прислушиваетесь к голосу разума, чем к интуиции?		
14.	Э	Доставляет ли вам эмоциональное удовлетворение процесс творческой деятельности?		
15.	Ю	Любите ли вы шутить и смеяться над собой?		
16.	П	Изобретали ли вы что-то новое в интересующей вас сфере деятельности?		
17.	М	Утомляет ли вас работа, требующая творческого мышления в нестандартных ситуациях?		
18.	Л	Отмечают ли окружающие, что вы во все вникаете?		
19.	О	Является ли редким ваше увлечение?		
20.	В	Бывает ли, что у вас возникают необычные образы, связанные с реальными событиями?		
21.	И	Вы иногда предчувствуете, кто звонит вам по телефону, еще не сняв трубку?		
22.	Э	Равнодушны ли вы к отрицательным проявлениям эмоций чужих детей?		
23.	Ю	Смеетесь ли вы над своими неудачами?		
24.	П	Посещали бы вы ради новых знаний специальные занятия, даже если это связано с неудобствами?		
25.	М	Достаточно ли для вас мелкой детали, намек на проблему, чтобы увлечься ее разработкой?		
26.	Л	На философские детские вопросы вы нашли ответы в зрелом возрасте?		
27.	О	Испытываете ли вы потерю интереса к оригинальным, рискованным предложениям ваших партнеров по работе?		
28.	В	Фантазируете ли вы сейчас, как бы вы жили в другом городе или в другом веке?		
29.	И	Вам трудно предвидеть последствия предстоящего события?		
30.	Э	Вы чувствуете эмоциональный подъем и вдохновение в начале нового дела?		

31.	Ю	Бывает ли так, что вы заранее готовили шутку или шуточные истории с целью развеселить компанию?		
32.	П	Утомляют ли вас неожиданности в профессиональной деятельности, требующие новых выходов из создавшейся ситуации?		
33.	М	Вы продумываете варианты решения трудных проблем, прежде чем сделаете выбор наиболее продуктивного?		
34.	Л	Когда вы долго не познаете новое, вас мучает чувство неудовлетворенности?		
35.	О	Вы любите работу, требующую смекалки, даже если она связана с трудностями реализации?		
36.	В	Сталкиваясь с необычными проблемами, вы предвидите перспективы их решения?		
37.	И	Снился ли вам когда-нибудь сон, который предсказал происшедшие потом события?		
38.	Э	Сочувствуете ли вы людям, которые не достигли желаемого результата в творчестве?		
39.	Ю	Используете ли вы юмор для выхода из затруднительных ситуаций?		
40.	П	Вы выбирали профессию с учетом своих творческих возможностей?		
41.	М	Вам трудно продумать многие отрицательные последствия конфликтной проблемы?		
42.	Л	Сможете ли вы рискнуть карьерой ради познания нового?		
43.	О	Будете ли вы заниматься созданием чего-то необычного, если это связано с какими-то трудностями?		
44.	В	Вам трудно представить незнакомое место, в которое вы стремитесь попасть?		
45.	И	Случалось ли так, что вы вспомнили о человеке, с которым давно не встречались, а потом вдруг неожиданно он позвонил или написал вам письмо?		
46.	Э	Сочувствуете ли вы обманутому человеку?		

47.	Ю	Бывает ли так, что вы сами придумываете анекдоты и смешные истории?		
48.	П	Если вы лишитесь возможности работать, то жизнь для вас потеряет интерес?		
49.	М	Основательно ли вы продумываете все этапы своей творческой деятельности?		
50.	Л	Хочется ли вам порой разобрать вещь, для того чтобы узнать, как она работает?		
51.	О	Вы импровизируете в процессе реализации уже разработанного плана действия?		
52.	В	Вы сочиняете сказки детям?		
53.	И	Бывает ли так, что вы по каким-то необъяснимым причинам не доверяете некоторым людям?		
54.	Э	Вы склонны сильно переживать, если вас обманули?		
55.	Ю	Раздражает ли вас шутка, выраженная в форме иронии?		
56.	П	Вы чувствуете, что ваша профессия позволит улучшить окружающий мир?		
57.	М	Думаете ли вы, какие тайные причины скрыты в творческой деятельности человека?		
58.	Л	Интересует ли вас, как живут соседи?		
59.	О	Предпочитаете ли вы общаться с людьми с необычными взглядами?		
60.	В	Фантазировали ли вы когда-нибудь о том, что можно было бы сделать, получив наследство?		
61.	И	Вам трудно определить характер человека с первого взгляда?		
62.	Э	Вы сочувствуете нищим людям?		
63.	Ю	Считают ли вас окружающие остроумным человеком?		
64.	П	В вашем профессиональном творчестве было много неудач?		
65.	М	Вы размышляете о причинах успехов и неудач в своей творческой деятельности?		
66.	Л	Если вы встречаете непонятное новое слово, то узнаете его смысл в справочниках?		

67.	О	Интересуют ли вас люди, которые придерживаются только традиционных взглядов на жизнь		
68.	В	Пишите ли вы стихи?		
69.	И	Глядя на знакомого человека, вам трудно предугадать, как сложится его жизнь?		
70.	Э	Вы редко выражаете свои эмоции при уличных скандалах?		
71.	Ю	Трудно ли вам с юмором выйти из затруднительной ситуации?		
72.	П	Можете ли вы в своей работе пойти на риск, если шансы на успех не гарантированы?		
73.	М	Достоверно ли вы восстанавливаете по случайным деталям целостный результат?		
74.	Л	Пытались ли вы проследить генеалогическое древо жизни?		
75.	О	Если бы ваши знакомые знали, о чем вы мечтаете, то считали бы вас чудаком?		
76.	В	Вам трудно представить себя в старости?		
77.	И	Бывает ли так, что вы опасаетесь идти на встречу с незнакомым человеком из-за интуитивного беспокойства?		
78.	Э	Наблюдая драматическое событие в жизни людей, чувствуете ли вы, что это происходило с вами?		
79.	Ю	Предпочитаете ли вы комедию всем остальным жанрам?		
80.	П	Обязательно ли творчество должно сопутствовать профессиональной деятельности?		

Обработка результатов

Тест «Креативность» позволяет выявить уровень творческих склонностей личности и построить психологический креативный профиль, рефлексировав креативный компонент образа «Я-реальный» и представление об образе «Я-идеальный». Сравнение двух образов креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный» позволяет определять креативный резерв и творческий потенциал личности.

Количество баллов по каждому индексу креативности определяется по ключу теста при суммировании полученных

баллов. Если у испытуемого ответ на вопрос совпадает с ключом теста, он получает один балл по данному индексному показателю: «Я-реальный» и «Я-идеальный». Например, если на первый вопрос испытуемый ответил положительно (+) в графе «Я-реальный» и «Я-идеальный» и ключ ответа +, то по первому индексу М (творческое мышление) он получает по одному баллу, если отрицательно (-), то не получает баллы. Необходимо помнить, что ключ к тесту относится по каждому качеству не только к «Я-реальный», но и к «Я-идеальный».

Таблица результатов в баллах

<i>№ n/n</i>	<i>Ин- декс</i>	<i>Креативные качества</i>	<i>Всего баллов «Я-реальный»</i>	<i>Всего баллов «Я-идеальный»</i>
1	М	Творческое мышление		
2	Л	Любознательность		
3	О	Оригинальность		
4	В	Воображение		
5	И	Интуиция		
6	Э	Эмоциональность, эмпатия		
7	Ю	Чувство юмора		
8	П	Творческое отношение к профессии		

Ключ к тесту

<i>№ n/n</i>	<i>Индекс</i>	<i>№ вопроса</i>	<i>Ключ к «Я-реальный», «Я-идеальный»</i>
1	Творческое мышление М	1	+
		9	+
		17	-
		25	+
		33	+
		41	-
		49	+
		57	+
		65	+
		73	+
2	Любознательность Л	2	+
		10	-
		18	+

		26	+
		34	+
		42	+
		50	+
		58	+
		66	+
		74	+
3	Оригинальность О	3	+
		11	+
		19	+
		27	-
		35	+
		43	+
		51	+
		59	+
		67	-
		75	+
4	Воображение В	4	+
		12	+
		20	+
		28	+
		36	+
		44	-
		52	+
		60	+
		68	+
		76	-
5	Интуиция И	5	+
		13	-
		21	+
		29	-
		37	+
		45	+
		52	+
		61	-
		69	-
		77	+
6	Эмоциональность, эмпатия Э	6	-
		14	+
		22	-
		30	+
		38	+
		46	+
		54	+
		62	+

		70	–
		78	+
7	Чувство юмора Ю	7	+
		15	+
		23	+
		31	–
		39	+
		47	+
		55	–
		63	+
		71	–
		79	+
8	Творческое отношение к профессии П	8	–
		16	+
		24	+
		32	–
		40	+
		48	+
		56	+
		64	–
		72	+
		80	+

Построение психологических профилей креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный»

Для построения психологических профилей креативности нарисуйте два круга «Я-реальный» и «Я-идеальный» и разделите каждый на восемь частей. Разметьте полученные отрезки оси с середины на десять равных частей. На них откладываются баллы, которые отмечаются точками на оси каждого креативного показателя. Они свидетельствуют об уровне восьми выделенных креативных склонностей, которые при соединении точек составляют *психологический профиль креативности*.

Показатели верхней части круга (1, 2, 8) *соответствуют сознательным, а нижние (4, 5, 6) – подсознательным процессам творческой личности*. Показатели 3 и 7 относятся к пограничным сознательно-подсознательным психическим процессам.

С целью определения резервов и творческого потенциала личности необходимо совместить эти круги, обозначив *красной*

возможность ориентации в уровне развития индивидуальной программы креативной личности. Применять созданный тест «Креативность» необходимо параллельно с проективными методиками и профессиональным наблюдением за процессом развития креативности в творческих формах деятельности. Диагностика креативности носит в основном ориентировочный разведывательный характер. Подлинное проявление креативности происходит в процессе продуктивной деятельности, когда по мере включения в творческий процесс и приобщения к созидательной деятельности человека постепенно происходят психокоррекция и самокоррекция, в ходе которых раскрывается и развивается креативный потенциал личности.

Примеры конфликтных ситуаций для анализа

1. Конфликт между завучем и ученицей восьмого класса по поводу вызывающего макияжа. Завуч велела девочке умыться, та категорично отказалась. Завуч насильно умыла девочку. Ученица нагрубила администратору и убежала с уроков.

2. В день получения заработной платы в банкомате была очень большая очередь. Женщина при получении денег решила оплатить и свои коммунальные счета, при этом несколько раз неправильно вводила цифры в номере счета. Люди в очереди были в недоумении, разразился конфликт.

3. Конфликт между воспитателем и родителем. Мама четырехлетней девочки обвинила воспитателя в том, что она предвзято относится к ее дочери, и что девочка стала ее бояться и не хочет ходить в детский сад.

4. Учительница начальных классов попросила школьного психолога обследовать ученика третьего класса с целью направления его на психолого-медико-педагогическую комиссию. Она подозревала у ребенка наличие задержки психического развития. В результате обследования ученика подозрения учителя не подтвердились. Учитель обиделся на психолога.

5. В шестом классе дети, вспоминая свои старые претензии друг к другу, припомнили, что одна девочка была должна три рубля однокласснице, а отдала полтора рубля. Они решили ее

наказать за это. Вечером девочку отвели в заброшенный сарай за школой и заперли там одну после словесных оскорблений. Она там пробыла около часа. От попыток освободиться девочка получила сотрясение мозга. Затем другие ребята, решив, что хватит ее там держать, выпустили. Все происходящее снимали на телефон.

6. Школьный психолог пригласил на индивидуальную диагностику девочку из седьмого класса по запросу классного руководителя и завуча по воспитательной работе с целью изучения ее личностных особенностей. Девочка входит в неформальную группу подростков, увлекающихся музыкой в стиле «эмо». При этом она хорошо учится, и проблем со школой у нее нет. Дома девочка рассказала родителям, что с ней работал психолог. На следующий день в школу пришла ее мама с разбирательством, почему психолог без согласования с родителями взял на диагностику их дочь. Со слов мамы, проблем из-за увлечения музыкой в стиле «эмо» у дочери нет, и работать психологу с ней не надо.

7. Конфликт родителей с ребенком-пятиклассником, который отказывается выполнять школьные домашние задания. Используемые ребенком формы отказа: прямой отказ («Не буду»); агрессия на учебные принадлежности (обложки с тетрадями и учебников сорваны, тетради зачирканы и помяты); истерика (слезы, кашель, ребенок начинает задыхаться).

Ситуация конфликта повторяется почти каждый день.

8. Два мальчика посещают одну группу детского сада (подготовительную). У них часто возникают ссоры и даже драки. Отец одного из мальчиков предъявляет претензии воспитателю и родителям другого ребенка, даже предлагая исключить обидчика из группы.

9. Конфликт между психологом и социальным работником в школе. Специалисты должны были вместе выступать на родительском собрании, но за две недели до собрания психолог заболел, не успев обработать результаты диагностики для выступления. По состоянию здоровья он выступать не мог и заранее предупредил об этом руководство. По просьбе социального работника психолог оставил ему анкету для учащихся. Однако

проводить анкетирование социальный работник не стал и заявил руководству, что один вести собрание он не будет, так как психолог не предоставил ему литературу, необходимую для подготовки. Собрание было сорвано, конфликт разбирался при директоре. Социальный педагог обвинял во всем психолога.

Пример лабораторного занятия спецкурса

Уважаемые студенты! Лабораторные занятия в рамках данной дисциплины проводятся в форме социально-психологического тренинга. В качестве тренера выступает преподаватель. На основе обобщения полученных знаний, а также приобретенных практических умений и навыков Вам будет необходимо совместно друг с другом разработать свою тренинговую программу, направленную на формирование конфликтной компетентности личности. Ниже представлен образец одного из занятий тренинга, на который можно опираться при выполнении предложенного задания.

Тема «Выражение эмоций в общении»

Цель: формирование у студентов умения точно выражать свои эмоции в ситуации межличностного взаимодействия.

Задачи:

- 1) отработать навыки невербального общения;
- 2) научить студентов правильно выражать свое эмоциональное состояние в процессе коммуникации и конфликтного взаимодействия;
- 3) развивать у участников группы эмпатию.

Ход занятия:

1. Вводное задание «Мимика».

Ведущий предлагает участникам группы, которые сидят в кругу, следующую инструкцию: «Для того чтобы наше занятие прошло успешно, нам необходимо, чтобы мимика лица была выразительной. Давайте потренируем расслабление мимических мышц лица. Начнем со рта. Улыбнитесь настолько широко, насколько это возможно. Готовы? Начали! Улыбнитесь широко. Еще шире. Задержите улыбку. Теперь расслабьтесь. Повторим это упражнение еще раз. Для расслабления противоположной группы мышц сожмите губы вместе, будто вы хотите кого-то поцеловать.

Готовы? Начали. Сомкните и крепко сожмите губы. Вытяните их немного вперед. Задержите. Теперь расслабьте мышцы.

Перейдем к глазам. Крепко закройте глаза. Представьте, что в ваши глаза попал шампунь. Готовы? Начали. Зажмурьте глаза. Напрягите веки. Еще крепче. Задержите это состояние. Расслабьтесь. Давайте повторим еще раз.

Глаза закрыты. Поднимите брови как можно выше. Задержите. Расслабьтесь. Повторим упражнение. Сделайте паузу на несколько мгновений, чтобы почувствовать полное расслабление лица».

2. Игра «Сломанный телефон».

Ведущий придумывает какое-либо слово и пытается с помощью жестов передать его соседу. При этом остальные участники сидят с закрытыми глазами. Когда второй участник решит, что понял, он должен «разбудить» следующего и попытаться объяснить это слово аналогичным образом. Когда круг замкнется, участникам предлагается в обратном порядке рассказать о том, что они увидели и как это поняли.

Второй этап упражнения заключается в том, что точно так же по кругу происходит передача какой-либо эмоции. Затем следует групповое обсуждение: насколько точно участниками была воспринята эмоция, правильно ли она интерпретировалась, как точно она была передана. Вместе с участниками ведущий выделяет те признаки, на которые участники ориентировались при восприятии и интерпретации эмоции, делает акцент на то, что показателями могут быть не только положения глаз, губ, но и состояние напряжения каких-то групп мышц, отдельных частей тела.

3. Упражнение «Лист эмоций».

Каждому из участников группы выдается лист бумаги и два фломастера (красного и черного цвета). Ведущий предлагает разделить лист вертикальной чертой пополам. Вверху левой части красным фломастером поставить «+», а вверху правой части – черным фломастером «-». Каждый из участников должен постараться вспомнить наиболее эмоционально яркие события, пережитые им за последние две недели, разнося их по графам: в графу со знаком «+» приятные события; в графу со знаком «-» неприятные события. Затем каждый по кругу рассказывает всем

остальным о том, событий с каким эмоциональным оттенком за последнее время у него было больше, и с чем это может быть связано. Если у кого-нибудь из участников группы появилось желание подробно обсудить свой результат выполнения данного задания, это можно сделать в процессе групповой дискуссии.

4. Моделирование конфликтной ситуации «Скульптура конфликта».

Участники группы делятся на несколько команд (по 4 человека). В каждой из команд один желающий рассказывает всем остальным о конфликтной ситуации из своего «Дневника конфликтов». Затем на 5 минут он удаляется от своей команды. Все остальные начинают работать над скульптурой, которая могла бы аллегорически выразить суть конфликта. В этой скульптуре обязательно должны прослеживаться герои ситуации и эмоциональное состояние человека, который находится в эпицентре конфликта. После этого рассказчик ситуации возвращается в команду, которая представляет ему скульптуру. Задача рассказчика – сообщить команде о своем восприятии увиденного (насколько точно скульптура отражает его представления о конфликте и собственной роли в нем). После того как командой получена обратная связь, рассказчик выстраивает из своих товарищей еще одну скульптуру, которая отражает его видение разрешенной проблемы. Эта скульптура должна задействовать конфликтующие стороны после того, как проблема решена, при этом важно показать их взаимодействие и эмоциональное состояние.

После завершения выполнения задания все работавшие самостоятельно команды собираются вместе. Ведущий интересуется, как шла работа в группах, оказало ли упражнение эмоциональное воздействие на каждую из команд? Как рассказчики ситуаций оценивают успех совместной работы? Смогли ли они по другому взглянуть на конфликт, возникли ли новые идеи по поводу возможных способов решения конфликта?

5. Рефлексия: ведущий вместе с участниками группы подводит итоги занятия и предлагает всем обменяться своими мыслями и чувствами.

Рекомендуемая литература

Основная

1. Антюхов, Ю. Конфликтная компетентность / Ю. Антюхов / Граждановедение. – 2004. – № 38. – С. 5.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002. – 591 с.
3. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – СПб.: Питер, 2005. – 288 с.
4. Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2006. – 528 с.
5. Башкин, М. В. Конфликтная компетентность личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05, 19.00.01 / М. В. Башкин. – Ярославль, 2009. – 242 с.
6. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – СПб.; М.: Университетская книга АСТ, 1998. – 320 с.
7. Богданов, Е. Н. Психология личности в конфликте / Е. Н. Богданов, В. Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
8. Вишнякова, Н. Ф. Конфликтология / Н. Ф. Вишнякова. – Минск: Университетское, 2002. – 318 с.
9. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2000. – 464 с.
10. Громова, О. Н. Конфликтология: курс лекций / О. Н. Громова. – М.: ЭКМОС, 2000. – 319 с.
11. Дмитриев, А. В. Конфликтология / А. В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2003. – 320 с.
12. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с.
13. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации / С. М. Емельянов. – СПб.: Авалон, Азбука – классика, 2006. – 256 с.
14. Ерина, С. И. Общение в организациях / С. И. Ерина, Е. В. Конева. – Ярославль: Авер - пресс, 2001. – 112 с.

15. Ерина, С. И. Психология работы с населением в конфликтных ситуациях: учеб. пособие для вузов / С. И. Ерина / Совет по психологии УМО по классическому университет. образованию; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2005. – 237 с.
16. Ерина, С. И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя / С. И. Ерина. – Ярославль: ЯрГУ, 2000. – 108 с.
17. Зеркин, Д. П. Основы конфликтологии / Д. П. Зеркин. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. — 480 с.
18. Зигерт, В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг; пер. с нем. – М.: Экономика, 1990. – 243 с.
19. Калинин, И. В. Психология внутреннего конфликта человека: учебно-методическое пособие; под ред. Ю. А. Клейберга. – Ульяновск: УИПКПРО, 2003. – 164 с.
20. Карпов, А. В. Психология принятия межличностных решений / А. В. Карпов. – Ярославль, 1993. – 90 с.
21. Карпов, А. В. Психология управленческой деятельности / А. В. Карпов, Н. Г. Терещенко. – Казань: Таглитат, 2006. – 288 с.
22. Кашапов, М. М. Активные методы обучения и воспитания: психолого-педагогический тренинг креативности: метод. указания / М. М. Кашапов. – Ярославль, 2001. – 39 с.
23. Кашапов, М. М. Имитационные активные методы обучения: метод. указания / М. М. Кашапов. – Ярославль, 2001. – 47 с.
24. Кашапов, М. М. Неимитационные активные методы обучения: метод. указания / М. М. Кашапов. – Ярославль, 2001. – 32 с.
25. Кашапов, М. М. Основы конфликтологии: учебное пособие / М. М. Кашапов. – Ярославль: ЯрГУ, 2006. – 116 с.
26. Кашапов, М. М. Психология творческого мышления профессионала: монография / М. М. Кашапов. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 688 с.
27. Кашапов, М. М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций / М. М. Кашапов; под науч. ред. проф. А. В. Карпова. – М.; Ярославль: Ремдер, 2003. – 183 с.
28. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т. Н. Кильмашкина. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2004. – 279 с.

29. Козырев, Г. И. Введение в конфликтологию / Г. И. Козырев. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 176 с.
30. Конева, Е. В. Психология общения / Е. В. Конева. – Ярославль: ЯрГУ, 1992. – 72 с.
31. Конфликтология: хрестоматия / сост. Н. И. Леонов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального института; Воронеж: НПО МОДЭК, 2005. – 368 с.
32. Леонов, Н. И. Конфликты и конфликтное поведение: методы изучения / Н. И. Леонов. – СПб.: Питер, 2005. – 240 с.
33. Леонов, Н. И. Основы конфликтологии: учеб. пособие / Н. И. Леонов. – Ижевск: Удмуртский университет, 2000. – 122 с.
34. Леонов, Н. И. Психология делового общения / Н. И. Леонов. – Ижевск: Удмуртский университет, 2002. – 204 с.
35. Петровская, Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. А. Петровская // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 41 – 45.
36. Петровская, Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
37. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта / Б. И. Хасан. – СПб.: Питер, 2003. – 250 с.
38. Хасан, Б. И. Психология конфликта и переговоры / Б. И. Хасан, П. А. Сергоманов. – М.: Академия, 2004. – 192 с.
39. Хасан, Б. И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность / Б. И. Хасан. – Красноярск: РИЦ Красноярского госун-та, 1996. – 157 с.

Дополнительная

1. Анисимов, П. Р. Внутриличностный и межличностный конфликты: анатомия и пути разрешения / П. Р. Анисимов. – Ярославль: МАПН, 2000. – 260 с.
2. Анцупов, А. Я. Проблема конфликта: аналитический обзор, междисциплинарный библиографический указатель / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ГАВС, 1992. – 236 с.
3. Анцупов, А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе / А. Я. Анцупов. – М.: ВЛАДОС, 2003. – 208 с.

4. Анцупов, А. Я. Российская конфликтология. Аналитический обзор 607 диссертаций. XX век / А. Я. Анцупов, С. Л. Прошанов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2004. – 704 с.
5. Бодалев, А. А. Психология общения: избранные психологические труды / А. А. Бодалев. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2002. – 256 с.
6. Бородкин, Ф. М. Внимание: конфликт! / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. – Новосибирск: Наука, 1983. – 142 с.
7. Васильев, Н. Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н. Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2003. – 170 с.
8. Гринберг, Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с.
9. Гришина, Н. В. Давайте договоримся. Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты / Н. В. Гришина. – СПб.: Сова, 1992. – 87 с.
10. Корнелиус, Х. Выиграть может каждый: как разрешать конфликты / Х. Корнелиус, Ш. Фэйр. – М.: Стрингер, 1992. – 212 с.
11. Коузер, Л. Основы конфликтологии / Л. Коузер; пер. с англ. – СПб.: Светлячок, 1999. – 192 с.
12. Лоренц, К. Агрессия / К. Лоренц. – М.: Прогресс, 1994. – 272 с.
13. Лурия, А. Р. Природа человеческих конфликтов: Объективное изучение дезорганизации поведения человека / А. Р. Лурия; под общей ред. В. И. Белопольского. – М.: Когито – Центр, 2002. – 527 с.
14. Маркова, А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности / А. К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82 – 88.
15. Мелибруда, Е. Я. Я – Ты – Мы: Психологические возможности улучшения общения / Е. Я. Мелибруда; пер. с польск. / вступ. ст. и общ. ред. А. А. Бодалева и А. Б. Добровича. – М.: Прогресс, 1986. – 256 с.
16. Митина, Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова. – М.: Академия, 2005. – 368 с.

17. Пашкова, О. В. Конфликтологическая компетентность / О. В. Пашкова // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. – Москва; Ярославль, 2002. – С. 185 – 186.
18. Петровская, Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 168 с.
19. Прошанов, С. Л. Краткий словарь-справочник по конфликтологии / С. Л. Прошанов. – М.: АПК и ППРО, 2005. – 40 с.
20. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен; пер. с англ. – М.: Когито – Центр, 2002. – 396 с.
21. Рыбакова, М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе: кн. для учителя / М. М. Рыбакова. – М.: Просвещение, 1991. – 128 с.
22. Скотт, Д. Г. Конфликты, пути их предупреждения / Д. Г. Скотт. – Киев: Внешторгиздат, 1991. – 192 с.
23. Социальная конфликтология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. А. В. Морозова. – М.: Академия, 2002. – 336 с.
24. Степанов, Е. И. Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов / Е. И. Степанов. – М.: ЛКИ, 2008. – 176 с.
25. Субботина, Л. Ю. Конфликты / Л. Ю. Субботина. – Ярославль: Академия развития, 2006. – 126 с.
26. Субботина, Л. Ю. Психология защитного поведения / Л. Ю. Субботина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2006. – 219 с.
27. Фишер, Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. – М.: Наука, 1990. – 158 с.
28. Чумаков, М. В. Эмоциональные аспекты волевой регуляции / М. В. Чумаков. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2005. – 168 с.

Оглавление

Содержание разделов (тем) дисциплины	4
Планы семинарских занятий	6
Семинар 1. Современные подходы к изучению и описанию конфликтов	6
Семинар 2. Анализ конфликта	6
Семинар 3. Динамика развития конфликта	6
Семинар 4. Типология конфликтов	6
Семинар 5. Анализ содержания понятия «конфликтная компетентность» ..	7
Семинар 6. Конфликтная компетентность как важное условие эффективной коммуникативной деятельности	7
Семинар 7. Структурные характеристики конфликтной компетентности ...	7
Семинар 8. Функциональные характеристики конфликтной компетентности.....	8
Семинар 9. Агрессия как способ разрешения конфликтной ситуации	8
Семинар 10. Уход как способ разрешения конфликтной ситуации	8
Семинары 11–12. Оптимальный способ разрешения конфликтной ситуации	8
Семинар 13. Конфликты и трансактный анализ	9
Семинар 14. Искусство переговоров.....	9
Семинар 15. Манипуляции в конфликте.....	9
Семинары 16–17. Творческое мышление в процессе разрешения конфликта	9
Семинар 18. Формирование конфликтной компетентности личности.....	10
Информационный материал.....	10
Активные методы обучения как средство формирования конфликтной компетентности личности.....	10
Самодиагностика.....	14
Методика «Диагностика ведущего типа реагирования» (М. М. Кашапов, Т. Г. Киселева)	14
Методика оценки поведения личности в конфликте (К. Н. Томас; автор адаптации Н. В. Гришина).....	18
Методика определения индивидуальных копинг-стратегий (Э. Хайм)	23
Методика диагностики состояния агрессии (А. Басс, А. Дарки)	30
Тест «Креативность» (Н. Ф. Вишнякова)	38
Построение психологических профилей креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный»	45
Примеры конфликтных ситуаций для анализа	47
Пример лабораторного занятия спецкурса	49
Рекомендуемая литература	52

Учебное издание

Башкин Михаил Валерьевич

Конфликтная компетентность

Методические указания

Редактор, корректор И. В. Бунакова
Верстка Е. Л. Шелехова

Подписано в печать 15.04.2010. Формат 60×84 ¹/₁₆.
Бум. офсетная. Гарнитура "Times New Roman".
Усл. печ. л. 3,49. Уч.-изд. л. 2,05.
Тираж 50 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе Ярославского
государственного университета им. П. Г. Демидова.

Отпечатано на ризографе.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.
150000, Ярославль, ул. Советская, 14.

М. В. Башкин

**Конфликтная
КОМПЕТЕНТНОСТЬ**