

**Аналитическая справка по результатам проведенного тестирования  
по методике «Оценка типа поведения в конфликтной ситуации К. Томаса»  
обучающихся группы «риска»**

**Цель:** изучить типы поведения учащихся «группы риска» в конфликтных ситуациях

**Общее количество учащихся «группы риска»:** 38 человек

**Описание методики:**

В своем опроснике Кеннет Томас (Kenneth Thomas) "Определение способов регулирования конфликтов". исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, одно измерение которой - поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; второе - поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов.

Данная методика теста адаптирована Гришиной. Для описания типов поведения людей в конфликтах (точнее, в конфликте интересов) К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в ситуацию, и напористость, для которой характерен акцент на собственных интересах.

Выделяется пять способов регулирования конфликтов, обозначенные в соответствии с двумя основополагающими измерениями (кооперация и напористость):

1. *Соревнование (конкуренция)* — стремление добиться своих интересов в ущерб другому.
2. *Приспособление* — принесение в жертву собственных интересов ради другого.
3. *Компромисс* — соглашение на основе взаимных уступок; предложение варианта, снимающего возникшее противоречие.
4. *Избегание* — отсутствие стремления к кооперации и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.
5. *Сотрудничество* — участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

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.

**Интерпретация результатов:**

**Сотрудничество:** данный способ поведения связан с такими личностными характеристиками, как низкая ориентированность на собственные интересы, упорство в достижении цели, повышенное чувство справедливости в сочетании с убежденностью в собственной правоте, непосредственность и прямолинейность в высказываниях. Легко возникающее чувство обиды, враждебность к критическим замечаниям (особенно в случае ущемления престижа личности) сочетаются у лиц, предпочитающих данный тип поведения в конфликте, с конформностью, зависимостью, низкой доминантностью, высоким следованием социальным нормам и требованиям, заботой об общественной репутации и впечатлении, которое они производят своим поведением. Выбор поведения "сотрудничества" объясняется не столько наличием высокой личной доброжелательности по отношению к окружающим, сколько стремлением поддержать, иногда вопреки собственным интересам, высокий социальный престиж, следуя существующим социальным стандартам поведения. Вытесненная агрессивность, негативное отношение к критике маскируется демонстрацией сотрудничества и конвенциональности. В ситуации конфликта данные лица хорошо контролируют свои эмоции и поведение.

Преобладающий тип поведения в конфликте: "альтруист"  
Первостепенное внимание уделяет поддержанию благоприятных отношений с окружающими, придавая этому даже большую значимость, чем отстаиванию собственных интересов. Характерны стремление к сотрудничеству, низкая агрессивность, потребность в излиянии дружелюбия на окружающих, зависимость поступков от мнения значимых других. Стремление решать конфликт на основе доброжелательности и сотрудничества сочетается с выраженной потребностью в соблюдении социальных норм.

**Приспособление:** этот способ поведения в наибольшей степени является ситуационно обусловленным. В то же время он связан с такими личностными характеристиками, как низкая враждебность и подозрительность по отношению к окружающим; высокая интрапунитивность и низкая экстрапунитивность; невысокая ориентация на себя, свои интересы. По этим личностным особенностям данный тип поведения полярен тому, который соответствует предпочтению в качестве ведущего способа разрешения конфликта "соперничества". Ситуация конфликта рассматривается как фрустрирующая, но не подлежащая осуждению. Вину за создавшуюся ситуацию берет на себя, требования к окружающим предъявляет очень низкие. Поэтому для этого стиля поведения характерна некоторая "жертвенность" личности.

**Компромисс:** для данного стиля характерны сниженный самоконтроль поведения, недостаточное развитие волевых качеств. В сложных ситуациях может теряться и действовать хаотично; испытывает трудности с организацией своего времени, планированием порядка своих действий: их оценки неустойчивы, поступки непоследовательны. Как правило, такие люди редко

проявляют активность при решении групповых проблем, не стремятся к сотрудничеству, не слишком скрупулезны при выполнении социальных требований. Склонность к компромиссам маскирует легкость заимствования чужих представлений и взглядов, ориентацию на сиюминутные требования ситуации, отсутствие видения перспективы.

Таким образом, предпочтение компромиссного способа разрешения конфликта обуславливают такие эмоционально-волевые особенности личности, как слабая внутренняя (собственная) и внешняя (социальная) регуляция поведения. Вместе с тем, эти личностные особенности определяют и высокую подверженность поведения влиянию случая и обстоятельств. Поэтому, как правило, компромисс предпочитается в ситуации неопределенности исхода конфликта.

Преобладающий тип поведения в конфликте: "рационалист" Большое внимание уделяет анализу позиций участников конфликта, определению цели и средств. Стремится к его разрешению с минимальными потерями для сторон. При этом предпочитает брать на себя ответственность за преодоление проблемы. Не любит откладывать разрешение спорного вопроса. В случае затруднений может использовать "жесткие" способы воздействия. Характерны повышенная тревожность, чувствительность к деталям и нюансам взаимоотношений, гибкость в контактах.

**Избегание:** характерно отсутствие стремления к лидерству и независимости, недостаточное упорство и настойчивость в достижении цели, невысокая поведенческая активность в группе. Внешнее поведение определяется не столько собственным мнением, сколько ситуацией (обстоятельствами). Такие люди очень осторожны и корректны, но держат себя всегда отстраненно, в контактах с людьми проявляют расчетливость и эмоциональную сдержанность, нежелание участвовать в спорах и дискуссиях. Ситуация конфликта не является для них фрустрирующей, а рассматривается как нечто неизбежное, преодолимое со временем. Они, как правило, не ищут виновных за случившееся и не предъявляют к другим высоких требований.

**Соперничество:** характерны такие личностные особенности, как доминантность, дистантность, решительность в поступках, независимость, склонность к конфликтным проявлениям, эгоистичность, завышенный уровень притязаний и самооценки, чувство соперничества (соревновательности), проявляющееся в стремлении занять обособленную позицию в группе. Мнение окружающих воспринимается критически, собственное же воспринимается как единственно верное и категорически отстаивается. Высокая экстрапунитивность личности может сочетаться с акцентированным чувством ответственности и организованности. Точность и аккуратность в делах и поступках, следование правилам, граничащие с педантизмом, могут служить причиной завышенных требований к окружающим. Отмечается неудовлетворенность своей позицией в группе, сверхчувствительность к критическим замечаниям в свой адрес,

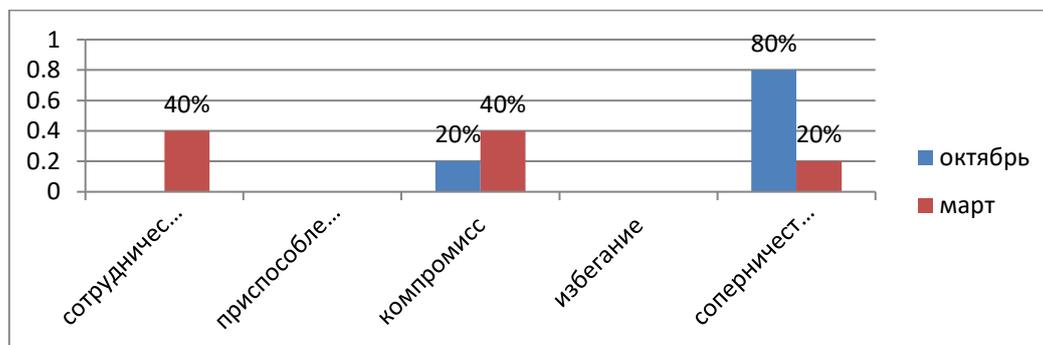
убежденность в недоброжелательности окружающих. Восхищение со стороны окружающих воспринимается как должное, тогда как ее отсутствие не снижает самооценки и объясняется враждебностью, некомпетентностью и недобросовестностью других. Вместе с тем, данные лица не испытывают скованности и стеснительности в общении, легко вступают в контакты, не теряются при столкновении с неожиданными обстоятельствами и достаточно быстро забывают о неудачах. Межличностный конфликт вызывает у них фрустрацию, готовность решить возникшую проблему и своими силами найти выход из создавшейся ситуации. Но это поведение зачастую может сопровождаться опережающей враждебностью в высказываниях и поступках, повышенной напряженностью. Эмоциям не хватает тепла, а поступкам - конформности.

Данная тактика поведения может быть эффективной, когда возникает необходимость быстро навести порядок в организации, "покончить с анархией" или выйти с минимальными издержками из экстремальной ситуации, но менее продуктивна при осуществлении повседневной деятельности, не требующей жесткой регламентации.

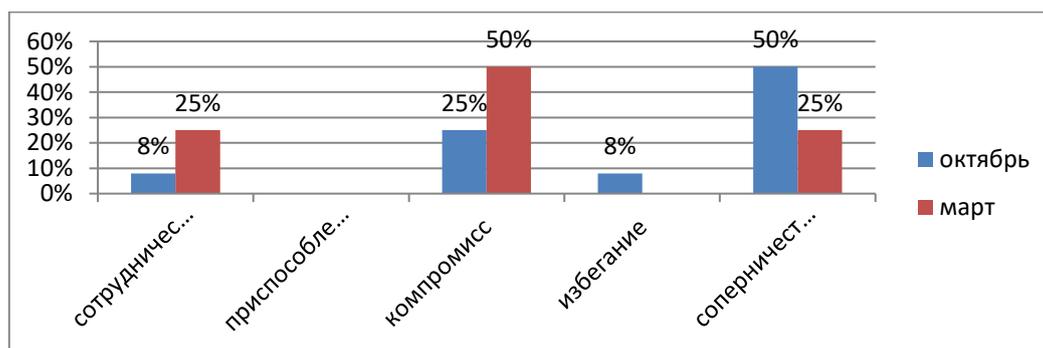
Сводная ведомость результатов проведенного тестирования  
по методике «**Оценка типа поведения в конфликтной ситуации К. Томаса**»

Стиль поведения/классы	3 – 4 класс (5 чел)		5 – 6 класс (12 чел)		7 – 9 класс (21 чел)		Общий балл (38 чел)	
	2022 – 2023 уч.год		2022 – 2023 уч.год		2022 – 2023 уч.год		2022 – 2023 уч.год	
	октябрь	март	октябрь	март	октябрь	март	октябрь	март
сотрудничество	-	40% (2)	8% (1)	25% (3)	14% (3)	28% (6)	7% (4)	31% (11)
приспособление	-	-	8% (1)	-	-	-	3% (1)	-
компромисс	20% (1)	40% (2)	25% (3)	50% (6)	14% (3)	39% (8)	20% (7)	43% (16)
избегание	-	-	8% (1)	-	9% (2)	5% (1)	5% (3)	2% (1)
соперничество	80% (4)	20% (1)	50% (6)	25% (3)	62% (13)	28% (6)	64% (23)	24% (10)

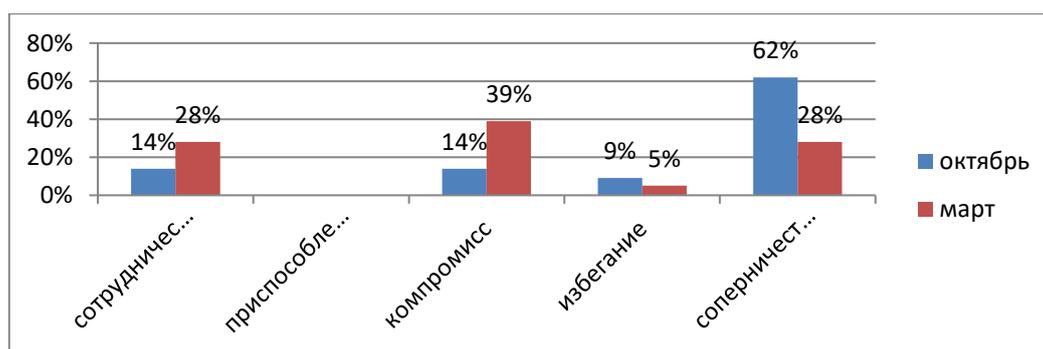
**Диаграмма «Типы поведения в конфликтной ситуации» (3 – 4 класс)**



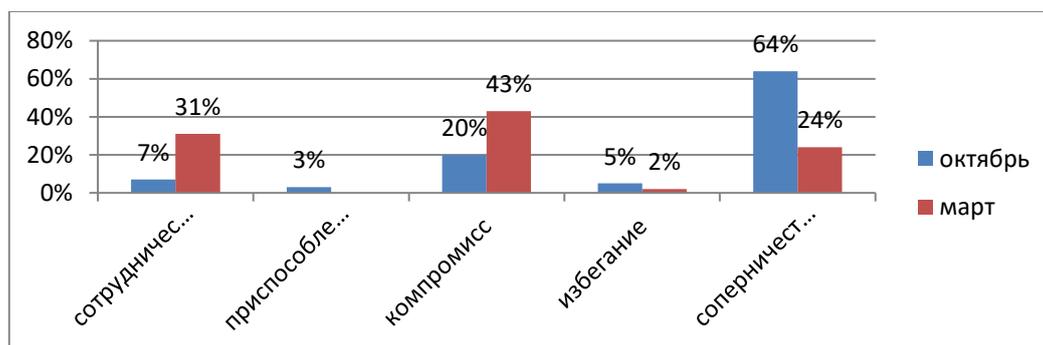
**Диаграмма «Типы поведения в конфликтной ситуации» (5 – 6 класс)**



**Диаграмма «Типы поведения в конфликтной ситуации» (7 – 9 класс)**



**Сводная диаграмма по работе с учащимися «группы риска»**



**Выводы:**

Исходя из полученных данных можно увидеть положительную динамику в профилактической работе с использованием кейс – технологии (метод ситуационного анализа), где 11 человек (31%) имеют стиль поведения в конфликте – сотрудничество, 16 человек (43%) – готовы идти на компромисс, соперничество, пользуется моделью поведения избегание 1 человек (3%), и 10 человек(24%) которые прибегают к стилю соперничество.