

## Мониторинг межличностных отношений в коллективе, выявление конфликтных ситуаций на национальной, религиозной или иной почве

Мероприятия МКОУ СОШ №3 им.Т.К.Мальбахова г.п.Терек, направленные на выявление конфликтных ситуаций на национальной, религиозной или иной почве

Цель: обеспечение психологической безопасности образовательной среды и предотвращение деструктивных конфликтов.

Задачи:

- Выявление скрытого напряжения в педагогическом коллективе.
- Обнаружение признаков дискриминации по национальному, религиозному или иному признаку.
- Оценка уровня сплоченности коллектива и авторитета педагогов.

Сроки	Тема	Результат	Приложения
Сентябрь	Профилактика конфликтов на национальной/религиозной почве	В контексте педагогической гигиены и профилактики конфликтов на национальной/религиозной почве тест Ассингера «Оценка агрессивности в отношениях педагогов» помог понять, склонен ли педагог навязывать свое мнение как «единственно верное».	<a href="#">Приложение 1</a>
Октябрь	Синдром эмоционального выгорания: причины, симптомы и пути преодоления	Был проведен блиц-опрос «Мой ресурс и барьеры» с целью самодиагностики, который позволил разделить ситуативные конфликты (вызванные стрессом и усталостью) и системные противоречия (на почве ценностей и идентичности).	<a href="#">Приложение 2</a>
Декабрь	Психологическая дистанция и роли	Для быстрой и глубокой проверки отношений была проведена диагностика по методике «Психологическая дистанция и роли». Она позволила увидеть не просто «нравится/не нравится», а реальную структуру взаимодействия и наличие скрытых барьеров в коллективе Школы.	<a href="#">Приложение 3</a>
Февраль	Тренинговое занятие «Стресс – менеджмент для педагогов»	Проведена диагностика «Эхо-маркеры коммуникативного стресса». Анализ результатов позволил понять, требуется ли коллективу общая психологическая разгрузка или необходимы точечные меры по гармонизации межэтнических и межконфессиональных отношений.	<a href="#">Приложение 4</a>
Март	Методы решений сложных педагогических ситуаций	Диагностика «Педагогический резонанс», основанная на анализе реакций на профессиональные кейсы, позволила выявить скрытые установки и склонность к конфликтам, не задавая прямых вопросов «в лоб».	<a href="#">Приложение 5</a>
Апрель	Педагогическая гигиена	В контексте педагогической гигиены межличностные отношения рассматривались как часть «чистоты» образовательной среды. Для исключения «токсичных примесей», которые ведут к психологическому отравлению среды и быстрому износу нервной системы педагога, проведена диагностика «Экология профессионального пространства».	<a href="#">Приложение 6</a>

## Тест Ассингера. Оценка агрессивности в отношениях педагогов

**Инструкция:** Выберите один из трех вариантов ответа (а, б, в).

1. Склонны ли вы поучать коллег, если считаете их взгляды (в т.ч. культурные/религиозные) неверными?
  - а) Нет, каждый имеет право на свое мнение.
  - б) Только если это мешает работе.
  - в) Да, всегда стараюсь наставить на «путь истинный».
2. Как вы реагируете на шутки коллег, которые кажутся вам неуместными?
  - а) Стараюсь не замечать.
  - б) Сделаю замечание в спокойной форме.
  - в) Отвечу более резкой или едкой шуткой.
3. Если в коллективе спорят о традициях или обычаях, вы:
  - а) Уклоняюсь от участия.
  - б) Высказываю свое мнение без лишних эмоций.
  - в) Активно и азартно доказываю свою правоту.
4. Как вы ведете себя в конфликтной ситуации с коллегой другого происхождения?
  - а) Сразу иду на уступки, чтобы не обострять.
  - б) Ищу логичный компромисс.
  - в) Жестко стою на своем, воспринимая несогласие как личный вызов.

Подсчет баллов

Ответ «а» — 1 балл.

Ответ «б» — 3 балла.

Ответ «в» — 5 баллов.

### Краткий анализ результатов

- Менее 15 баллов — Чрезмерное миролюбие. Педагог склонен замалчивать проблемы. Это опасно накоплением «скрытой агрессии», которая позже может вылиться в нервный срыв или затяжной холодный конфликт.
- 15–35 баллов — Умеренная агрессивность (Норма). Здоровая педагогическая позиция. Человек умеет защищать свои границы (и границы своей культуры/веры), не нарушая чужих. Это фундамент экологичного коллектива.
- Свыше 35 баллов — Повышенная агрессивность. Педагог является «генератором» стресса. Любое отличие коллеги (другая вера, нация, стиль жизни) воспринимается им как повод для борьбы. Такой сотрудник — главный фактор риска возникновения открытых межнациональных или религиозных конфликтов.

### Блиц-опросник «Мой ресурс и барьеры»

*Цель: Быстрая самодиагностика перед обсуждением.*

*Инструкция: Оцените утверждения по шкале от 1 до 5.*

1. Я часто чувствую раздражение при общении с коллегами или учениками без видимых причин.
2. В последнее время мне трудно сдерживать эмоции, если кто-то не согласен с моим мнением.
3. Я замечаю, что в коллективе появились «лагеря» или группы «против кого-то».
4. Мне кажется, что мелкие недопонимания стали чаще перерастать в затяжные обиды.
5. Я чувствую, что мои личные границы или убеждения (в т.ч. религиозные/национальные) не уважаются.

**Интерпретация:** Сумма баллов выше 18 говорит о том, что выгорание уже влияет на коммуникацию и провоцирует конфликтное поведение.

### Диагностика «Круги близости»

**Инструкция:** Представьте наш коллектив как единое пространство.

Распределите коллег (анонимно, по категориям или группам) по трем зонам:

1. **Зона «Доверие»:** Те, к кому вы обратитесь за помощью в сложной рабочей или личной ситуации.
2. **Зона «Нейтралитет»:** Те, с кем вы поддерживаете только формально-деловые отношения.
3. **Зона «Барьер»:** Те, общения с которыми вы сознательно избегаете или испытываете дискомфорт при контакте.

**Дополнительный вопрос:** Укажите главную причину попадания людей в зону «Барьер» (выберите один или несколько вариантов):

- Разные профессиональные взгляды.
- Личная антипатия.
- Разница в жизненных ценностях / убеждениях / культуре.
- Стиль общения (агрессия, высокомерие).

### Краткий анализ

Результаты интерпретируются через соотношение зон в среднем по коллективу:

- **Преобладание зоны «Доверие»:** Коллектив-семья. Высокая сплоченность, но есть риск «закукливания» и болезненного принятия новых сотрудников.
- **Преобладание зоны «Нейтралитет»:** Формальный коллектив. Отношения стабильные, но сухие. Риск низкого участия в жизни организации.
- **Раздутая зона «Барьер»:** Токсичная среда. Если в эту зону попадают люди по признаку «разница в ценностях/культуре» — это прямой индикатор скрытых межнациональных или межрелигиозных трений.

**Маркер опасности:** Если большинство сотрудников указывают одну и ту же группу лиц в зоне «Барьер», в коллективе сформировалась «оппозиция» или скрытый буллинг.

## Диагностика «Эхо-маркеры коммуникативного стресса»

**Инструкция:** Отметьте по шкале от 1 до 5, насколько часто в течение последнего месяца вы сталкивались с данными ситуациями в коллективе.

№	Утверждение (ситуация)	Баллы (1-5)
1.	Ощущение «стеклянной стены» при общении с некоторыми коллегами (вас не слышат или игнорируют).	
2.	Использование коллегами шуток или метафор, которые задевают чьи-либо личные чувства или традиции.	
3.	Возникновение споров на отвлеченные темы (политика, религия, обычаи), которые мешают работе.	
4.	Группирование сотрудников на обеденных перерывах или планерках по нерабочим признакам.	
5.	Желание оправдываться или защищать свой образ жизни/убеждения в ответ на комментарии коллег.	
6.	Чувство дискомфорта из-за того, что кто-то в коллективе «слишком другой» (по манерам, речи или взглядам).	

Результаты группируются по двум типам напряженности:

### 1. Скрытая дистанция (Вопросы 1, 4, 6):

- *Высокий балл:* Свидетельствует о наличии «культурных анклавов». Коллектив разобщен на почве идентичности. Это пассивный стресс: люди не ругаются, но тратят силы на избегание друг друга.
- *Риск:* Формирование закрытых группировок, куда «чужакам» вход воспрещен.

### 2. Активная нетерпимость (Вопросы 2, 3, 5):

- *Высокий балл:* Свидетельствует о наличии микроагрессии. Конфликты уже вышли в фазу словесных стычек. Это активный стресс, ведущий к быстрому выгоранию.
- *Риск:* Открытая конфронтация на национальной или религиозной почве под видом «бытовых ссор».

**Резюме для педагогов:** если общая сумма баллов **выше 18**, коммуникация в коллективе сама по себе является источником стресса. Различия (национальные, возрастные, религиозные) в данном случае работают как «триггеры», на которые сбрасывается накопившееся раздражение от работы.

### Диагностика «Педагогический резонанс»

**Инструкция:** Представьте три рабочие ситуации. Выберите один вариант ответа, который наиболее близок к вашей автоматической реакции.

#### Ситуация 1: Столкновение традиций

Обучающийся отказывается выполнять задание/участвовать в мероприятии, ссылаясь на семейные традиции или религиозные убеждения.

- **А:** Потребую выполнения, так как правила ОДО едины для всех.
- **Б:** Попробую найти компромисс или альтернативное задание.
- **В:** Почувствую раздражение, что личные убеждения ставятся выше образовательного процесса.

#### Ситуация 2: Группировка в коллективе

Вы замечаете, что на перерывах коллеги объединяются в группы по национальному или возрастному признаку, обсуждая что-то на своем языке или «своем сленге».

- **А:** Не обращаю внимания, это их личное право.
- **Б:** Постараюсь войти в круг и перевести разговор на общую тему.
- **В:** Почувствую себя «чужим» и заподозрю, что они настроены против остальных.

#### Ситуация 3: Резкое высказывание

В пылу спора на планерке коллега допускает двусмысленную шутку, задевающую особенности происхождения или образа жизни другого сотрудника.

- **А:** Промолчу, это не касается лично меня.
- **Б:** Спокойно укажу на некорректность высказывания.
- **В:** Поддержу шутку, чтобы разрядить обстановку, или проявлю ответную агрессию.

#### Краткий анализ

Результаты оцениваются по преобладающему типу реакции:

1. **Профиль «Дипломат» (Преобладание ответов «Б»):**  
*Анализ:* Высокая готовность к конструктивному решению сложных ситуаций. Педагог воспринимает различия как рабочий нюанс, а не как угрозу. Риск конфликтов минимален.
2. **Профиль «Формалист» (Преобладание ответов «А»):**  
*Анализ:* Склонность к игнорированию «острых углов». Это создает видимость мира, но способствует накоплению скрытого напряжения. Конфликты могут внезапно вспыхнуть в период высокой нагрузки.
3. **Профиль «Реактор» (Преобладание ответов «В»):**  
*Анализ:* Личные фильтры педагога настроены на восприятие различий как источников стресса. Присутствует склонность к конфронтации на почве ценностей.

**Маркер риска:** Если ответов «В» много по Ситуации 2 и 3 — в коллективе есть почва для конфликтов на национальной или религиозной почве.

## Диагностика «Экология профессионального пространства»

**Инструкция:** Оцените состояние «гигиены» ваших отношений с коллегами. Поставьте «+» рядом с утверждениями, с которыми вы согласны.

1. **Информационная чистота:** В нашем коллективе не принято обсуждать за спиной национальные особенности, вероисповедание или частную жизнь коллег.
2. **Эмоциональная стерильность:** Я не чувствую необходимости «фильтровать» каждое слово, чтобы не задеть чьи-то острые религиозные или культурные чувства.
3. **Отсутствие «токсичных» групп:** В коллективе нет обособленных сообществ, которые противопоставляют себя остальным по неформальным признакам.
4. **Уважение к границам:** Коллеги с пониманием относятся к специфическим привычкам друг друга (особенности питания, времени молитвы, национального этикета), если они не мешают работе.
5. **Безопасность самовыражения:** Я уверен(а), что в случае профессиональной ошибки коллеги будут критиковать мои действия, а не мою личность или происхождение.

### Краткий анализ

Результаты интерпретируются через количество «плюсов»:

- **5 баллов — Высокий уровень гигиены.** Среда безопасна. Различия между педагогами воспринимаются как естественное многообразие, а не как повод для трений.
- **3–4 балла — Запыленность среды.** В коллективе есть зоны напряжения. Вероятно наличие «запретных тем» или скрытого недовольства по поводу культурных/религиозных различий. Требуется «проветривание» — открытое обсуждение правил профессиональной этики.
- **0–2 балла — Токсичная среда.** Высокий риск конфликтов на почве идентичности. Педагогическая гигиена нарушена: сотрудники тратят больше сил на защиту своих границ и «выживание» в коллективе, чем на работу.

Если большинство сотрудников отметили пункты №1 и №3 как отрицательные, значит, в организации процветает скрытая дискриминация, которая «отравляет» климат.