**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

Глава I Теоретические основы межличностных конфликтов

1.1 Психологическая сущность конфликтов

1.2 Виды конфликтов и их психологические параметры

1.3 Стадии развития конфликта

1.4 Способы урегулирования и профилактика конфликтов.

Глава II Методика «Оценка способов реагирования в конфликте»

2.1 Психолого-педагогическое исследование конфликтов в школьном коллективе

Глава III Анализ результатов исследования и пути решения конфликтных ситуаций у школьников

3.1 Анализ результатов исследования

3.2 Возможные стили разрешения конфликта в 9 «Г»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ПРИЛОЖЕНИЕ

**ВВЕДЕНИЕ**

Конфликты существуют ровно столько, сколько существует человек, т.к. возникают они только в процессе взаимодействия, общения людей между собой. Большую часть времени человек проводит на работе или в учебном заведении, общаясь с сослуживцами, одногруппниками, одноклассниками, взаимодействуя с начальством и подчиненными, строя совместную деятельность с партнерами компании. При таком плотном графике общения возникает масса причин, по которым люди не совсем правильно понимают друг друга, что приводит к спорной ситуации. Если создавшаяся ситуация представляет собой угрозу достижению поставленных целей хотя бы для одного из участников взаимодействия, то возникает конфликт.

Проблема конфликта актуальна в наши дни, когда в школах города сплошь и рядом можно встретить драки и словесные перепалки детей.

Объектом нашего исследования является общеобразовательная школа №2 имени С.С. Карнасевича.

Предметом исследования данной курсовой работы являются конфликты в школьных коллективах.

Целью данной курсовой работы является выяснить причины конфликтов в различных коллективах, провести исследовательскую работу для выяснения причин конфликтов в школьных коллективах.

Объект, предмет и цель данной работы помогли сформировать следующие задачи курсовой работы:

- выяснить причины возникновения конфликтов;

- рассмотреть методы управления конфликтами;

- рассмотреть комплекс мероприятий для минимизации конфликтов;

- провести исследование для выявления причин конфликтов в школьном коллективе;

- подвести итоги по исследованию.

**Глава I Теоретические основы межличностных конфликтов**

**1.1 Психологическая сущность конфликтов**

Что такое конфликт? Можно ли жить, управлять организацией, социумом без конфликтов? Почему происходят конфликты? Какова их сущность, смысл, предназначение и картина? На эти и другие вопросы постараемся ответить исходя из положений, разработанных в психологии и конфликтологии.

Во многих языках мира значение конфликта понимается одинаково и одинаково звучит - от латинского conflictus - столкновение. Не учитывая тех или иных этнокультурных особенностей проявления конфликтов можно утверждать, что они происходят принципиально одинаково и обладают идентичностью своей психологической организации.

Человеку, который никогда не задумывался о природе и сущности конфликтов кажется, что конфликты мешают жить, портят отношения между людьми, вредят делу, здоровью, вызывают рассогласованность действий, стрессы, напряженность и т.п. Поэтому большинство людей не любят конфликтовать и, отчасти, побаиваются их. Так оно и происходит на уровне восприятия конфликтов в личности человека. Однако это утверждение свидетельствует и о сложности конфликтных отношений, их многогранности полярности и разнообразии. В результате реализации конфликта возникает новое качество, отношения, позиции и ориентиры в личности фигурантов конфликта, в их социальной организации. Конфликт является своеобразным средством управления социумом, определяющим в конечном счете его качество и уровни организации.

Можно ли жить без конфликтов? Можно не употреблять слово конфликт, но бесконфликтно жить невозможно. Это подтверждается тем, что: - конфликты происходят повсюду, где существуют люди; - конфликты происходят в определенных условиях и протекают определенным образом;

- конфликт является нормальным явлением существования социума. "Если в вашей жизни нет конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс" - говорит известный американский психологи Ч.Диксон, занимающийся конфликтами.

Что же такое конфликт? Как он влияет на управление? Существует несколько определений конфликта, они исходят из общих традиций социума и существующих в нем доктрин. Например, российская традиция исследования конфликтов сочетает в себе теории и доктрины либерализма, религиозности и революционности. Германская традиция исследования конфликтности основана на доктрине социального прагматизма, религиозности и стабильности и так далее. Поэтому, различные авторы по-разному описывают основы конфликтности, отдавая приоритет тем или иным его параметрам. Предельно обобщая подходы к пониманию конфликта можно отметить, что конфликты объясняются:

- через противоречия и столкновения позиций в социуме;

- через различия интересов участников социума;

- через противоречия, столкновения и различие интересов, проявляющихся в нормах поведения (поведенческий аспект);

- через отсутствие согласованных позиций в социуме;

- через возникновение противоречий и угроз удовлетворения базовых потребностей человека как члена социума, когда конфликт возникает с ростом состояния неопределенности их удовлетворения.

Принципиальным в понимании конфликта является выделение ключевых понятий - противоречие и интерес. Но не каждые противоречия приводят к конфликту, а лишь те, которые:

- заставляют человека (или группу) осознавать противоположность интересов, которые вызывают противоречия;

- определяют некий уровень соответствующей конфликту мотивации и поведения.

Именно тогда формируется состояние конфликта, реализующееся как столкновение, противоборство между конфликтующими сторонами, а сам конфликт, как отмечает Н.В.Гришина, протекает в сферах:

- совместной деятельности людей и групп;

- в межличностных отношениях;

- в личности участников конфликта.

Необходимо отметить еще оно важное слагаемое любого конфликта, представляющего его существенную долю - наличие иррационального компонента (иррациональной мотивации, иррациональных отношений, иррациональных чувств и эмоций и др.), который в значительной мере усиливает действие компонентов конфликта - конфликтогенов.

Сформулируем обобщенное определение конфликта. Итак: конфликт представляет собой систему социально-психологического взаимодействия между людьми или группами людей (конфликтантами) в виде столкновения, противоборства, содержание которого определяется противоречиями, противоположными интересами, угрозами удовлетворения их актуальных потребностей и компонентами иррационального поведения.

Исходя из данного определения, любому человеку и особенно специалисту в сфере управления деятельностью других людей в социуме необходимо знать:

- что такое конфликт?

- почему возникает и как развивается конфликт?

- кто участвует в конфликте?

- как реализуется поведение и взаимодействие людей в конфликте при столкновении их представлений и суждений?

- каковы результаты и истинные цели конфликта и другие вопросы.

Кроме того, специалисту необходимо уметь ориентироваться в ситуации конфликта и принимать эффективные решения для того, чтобы конфликт не выполнял негативную роль в социуме, а являлся бы средством управления, мобилизации и оптимизации реальных производственных, социальных, творческих и других отношений человека. Для этого специалист должен знать и уметь:

- правильно предотвратить конфликт, разрушающий оптимальную систему управления и организации в социуме, в отношениях между людьми;

- адекватно вести себя в конфликте, чтобы снизить его разрушающее и усилить гармонизирующее действие;

- защитить личность конфликтанта от деструктурирующего воздействия конфликта;

- завершить конфликт с наименьшими потерями для конфликтующих сторон и получить выигрыш от его рационального разрешения. Очевидно, что конфликт может не только мешать, разрушать, дезорганизовывать, но и помогать, созидать, организовывать. В зависимости от результирующей ориентации, конфликты различают на конструктивные и деструктивные. Специалисту в сфере управления необходимо не только изучать конфликты и искать способы их урегулирования. Но важно также уметь превращать конфликт в конструктивное действие управления, результатом которого будет улучшение качественных параметров конфликтующих сторон (систем), их лучшая управляемость и оптимальное взаимодействие с действительностью. Примером такого подхода может служить созданная в США в 70-80 годы система медиаторов - специалистов-практиков, оказывающих реальную помощь в успешном разрешении конфликтов путем хорошо отлаженного переговорного процесса между группами, организациями, гражданами, социальными слоями, семьями и прочими конфликтантами. Как результат такой работы медиаторов - более половины конфликтов разрешается в США в досудебном и внесудебном порядке.

Итак, общая ориентация конфликтов в результирующих их действиях может являться конструктивной и деструктивной, то есть конфликты могут обусловливать позитивные и негативные компоненты и системы отношений между людьми, их ценностями, мотивацией, убеждениями. В истории человеческого общества всегда находились люди утверждающие, что: "В споре рождается истина" (Платон), "Бранись с таким расчетом, чтобы стать другом" (Периандр), "Должно знать, что война общепринята, что вражда - обычный порядок вещей и что все возникает через вражду..." (Гераклит) и многие другие.

Какие негативные и позитивные феномены проявляются в социальной системе в результате функционирования конфликта?. К наиболее важным негативным проявлениям (функциям) конфликта относят:

- ухудшение социально-психологического климата в конфликтной группе, снижение производительности труда, увольнение части работников в целях разрешения конфликта;

- неадекватное, социально неоправданное восприятие конфликтующими сторонами друг друга, а также непонимание их коренных интересов;

- снижение активности сотрудничества конфликтантов во время конфликта и после него;

- создаются виртуальные, мнимые проблемы в отношениях и взаимодействии конфликтантов, формируется дух конфронтации и противоборства в ущерб эффективному решению реальных проблем и преодолению разногласий; - возрастают материальные, эмоциональные, системные затраты процесса достижения результатов и целей деятельности организации.

Можно выделить еще ряд негативных моментов, определяемых конфликтностью, однако, наряду с ними существуют другие, полярно иные позитивные проявления (функции) конфликтов. С позиции позитивного значения конфликт может обусловливать такие явления в социальной системе, к которым можно отнести следующие:

- конфликт исключает возможность стагнации системы, он стимулирует ее к изменению и развитию, инновационным преобразованиям и усовершенствованиям;

- определяет активную информационную и коммуникативную функцию, поскольку в ситуации конфликта конфликтанты стремятся лучше узнать друг друга;

- конфликт способствует лучшей структурированности группы, возрастанию степени ее сплоченности и организованности;

- стимулирует предприимчивость и творчество конфликтантов, развитие их личности, чувства ответственности, индивидуальной значимости; - усиливает групповую динамику, мониторинг ролевого поведения и систему внутригрупповой управляемости;

- создает ситуацию снижения напряженности, субъективного облегчения и объективного снижения ситуативной неопределенности, что является внутренним стимулом производительного взаимодействия;

- кроме того, конфликт выполняет диагностическую функцию, показывая реальную картину отношений между членами группы.

Поэтому, иногда, управленцу полезно спровоцировать управляемый конструктивный конфликт, чтобы прояснить обстановку и понять истинное состояние дел в группе, а также активизировать внутригрупповое взаимодействие и социальную дифференциацию.

Сегодня изучением конфликтов занимается ряд наук. Эта сфера знания все более переводится в практическую плоскость реализации потому, что именно в практике необходимо управлять конфликтами, снимать их остроту, напряженность, ориентировать конфликтантов на социально принятые и одобряемые способы и формы разрешения противоречий. Поскольку конфликты всегда связаны со столкновением взглядов, интересов людей, постольку в их возникновении, развитии и разрешении основную роль играют психологические факторы.

"Если социология конфликта ориентирована на рассмотрение социальных конфликтов в качестве анализа общественных отношений, то психология конфликта концентрируется на анализе межличностных отношений и противоречий, а также на вопросах прикладного характера, связанных с нахождением психологических средств, способствующих разрешению конфликта".

Иначе, можно и нужно говорить о том, что основой любого конфликта являются противоречия, возникающие в социуме, а механизм функционирования этих противоречий заключен в человеке, его психическом содержании, в личности. Поэтому, независимо от области возникновения противоречий, их проекция всегда затрагивает внутреннюю структуру человека, его личность и отражается в ее психическом содержании. Психология, при этом, является той сферой знания, в которой можно постигнуть истинные смыслы и значения конфликтогенной ситуации, понять проблематику конфликта, определить механизм его переживания и функционирования

К внешним компонентам конфликта мы относим систему противоречий, возникающих в среде жизнедеятельности человека. К ним можно отнести экономическую, производственную, правовую, политическую, нравственную и другие виды социальной среды.

К внутренним компонентам конфликта относятся противоречия, возникающие и разрешающиеся на уровне психологической организации личности, в которую включены ее познавательные, эмоциональные и регулятивные компоненты.

Внешние и внутренние компоненты конфликта связаны между собой. Они проецируют свое содержание друг на друга. При этом, механизм субъективного возникновения, развития, протекания и разрешения конфликта определяется внутренними компонентами конфликта - личностью конфликтанта. Личность является центральным звеном и механизмом конфликта, в которой преломляются существующие объективно или субъективно противоречия.

В качестве резюме к сказанному необходимо отметить что:

- конфликты необходимы объективно;

- возникновение конфликтов определено существующими противоречиями;

- функционирование конфликтов сопряжено с психикой человека, с его личностью;

- в зависимости от динамики, целей и результатов реализации конфликты могут быть конструктивными и деструктивными, а в зависимости от сферы возникновения противоречий - внутренними и внешними;

- существует необходимость профессионального разрешения конфликтов в самых разнообразных сферах жизнедеятельности человека.

**1.2 Виды конфликтов и их психологические параметры**

Рассмотрим виды конфликтов и их психологические параметры. Системы управления охватывают, по существу, широкое многообразие объектов - от личности, до больших социальных групп. Во всех системах управления осуществляется процесс целенаправленного воздействия субъекта управления на объект в рамках определенной схемы управления. В ходе такого воздействия снимается существующая неопределенность во внешней и внутренней среде системы управления. Но часто этот процесс обостряет и даже формирует противоречия в системе, масштаб и социальная значимость которых зависят от величины и степени организованности системы. Критериями величины и организованности системы управления могут служить ее психологические параметры: уровень развития личности, группы, система межличностного и межгруппового взаимодействия, ценности, ориентации, групповые эффекты и другие. В зависимости от:

- уровня и специфики возникновения противоречий;

- количественных характеристик включенности членов социума в сферу их проявления (по составу участников);

- формы протекания конфликта;

- способов его разрешения;

- степени интенсивности и силы реализации можно классифицировать разнообразные конфликты.

Например, по специфике возникновения противоречий, можно говорить об экономических, политических, производственных и других конфликтах. А по составу участников можно выделить внутриличностные, межличностные, групповые, организационные (между подразделениями организаций), конфликты в больших социальных группах.

Если конфликты первых четырех типов изучаются в контексте психологического знания, то последний тип изучается социологией, а область разрешения всех типов конфликтов лежит в сферах психологии, педагогики, социологии, права, экономики политологии, экономики и других. Различные типы кофликтов взаимосвязаны между собой и в ходе их реализации могут переходить из одного типа в другой.

Внутриличностный конфликт. Это конфликт в самой личности, при котором происходит столкновение субъективно значимых мотивов, интересов, ценностей, идеалов и других личностных образований.

Внутриличностный конфликт далеко не всегда виден окружающим. Часто человек не осознает его сам. Тогда говорят о латентном (скрытом) течении конфликта. Внутриличностный конфликт протекает в форме сложных переживаний человека, сопровождается состоянием страха, тревоги, депрессии, стресса. Формой защиты от внутриличностных конфликтов является невроз.

В психологии внутриличностные конфликты объясняются, например, такими существующими теориями:

1) Психоаналитической теорией З.Фрейда, согласно которой в личности сосуществуют и противоборствуют два противоположных начала - эрос и танатос - начала возрождения и умирания.

2) Теорией комплекса наполноценностей (А.Адлер), согласно которой в раннем детстве формируются комплексы неполноценности, оказывающие определяющее влияние на поведение личности в течении всего времени ее существования.

3) Теорией экстра-интравертированности К.Юнга, которые являются главными ориентирующими личность факторами.

4) Теорией ролевых конфликтов, где личность выступает как носитель системы социальных ролей, а каждая роль имеет свое содержание. Конфликт определяется рассогласованностью ролевого поведения и системой ожиданий со стороны социума и самой личности.

5) Теорией уровня притязаний, объясняющей внутриличностную конфликтность процессом рассогласования "Я" - концепции - информационной модели, регулирующей поведение. Это самые различные соотношения "Я" личности от реального до идеального:

- реальное "Я" (какой я на самом деле);

- наличное "Я" - (каким я посильно стремлюсь стать);

- возможное "Я" (каким я могу стать);

- идеальное "Я" (каким хочу видеть себя);

- ирреальное "Я" (я как сверхвозможность).

Чем дальше "Я" от полюса реалистичности, тем более интенсивно формируется внутриличностный конфликт.

6) В теории когнитивного диссонанса (Л.Фестингер) внутриличностная конфликтность объясняется с позиции несовпадения познавательных возможностей человека, несогласованностью его структурных компонентов сознания.

7) В теории кризисов возраста (Э.Эриксон) (теория психосоциалного развития) внутриличностные конфликты происходят на каждом возрасном этапе, предпосылки преодоления которого вызывают в личности внутренние переживания.

Существует еще не мало теоретических подходов к объяснению внутриличностных конфликтов, но основной причиной ситуативных внутриличностных кризисов (конфликтов) являются изменения в социальной и внутренней среде организма, которые отражаются в личности в форме преобразования ее психологического структурно-динамического своеобразия.

Межличностные конфликты. Межличностные конфликты наиболее распространены и охватывают практически все сферы человеческих отношений. Любой конфликт, в конечном счете, сводится к межличностному. Межличностные конфликты происходят как специфические взаимодействия между людьми в процессе их общения и совместной деятельности. Складываются напряженные отношения, в которые втягиваются личностные ресурсы противоборствующих сторон: потребности, цели и ценности, мотивация, установки и интересы, эмоции и воля, интеллект. Каждый участник стремится самоутвердиться, удовлетворить свои потребности, достичь своих интересов.

В межличностных конфликтах задействован весь спектр причин: общих и частных, объективных и субъективных. Кроме того, межличностные конфликты затрагивают интересы смежных сторон, так или иначе соприкасающихся с конфликтом. Сферами развития и реализации межличностных конфликтов могут быть коллективы (организации), семья, общественные объединения и другие.

В качестве причинных факторов межличностного конфликта можно назвать следующие (по В.Линкольну):

1) Информационные факторы - связаны с неприемлемостью информации для одной или всех сторон конфликта. Это может быть неточная, неполная информация, дезинформация, преждевременная или запоздалая информация и т.д.

2) Поведенческие факторы - педполагающие неадекватное поведение. Они также вызывают конфликт. Например, стремление к первосходству, агрессивность, эгоизм, грубость и другие виды поведения.

3) Факторы отношений - определяют конфликт и проявляются во взаимодействии сторон. Так определяющую конфликт роль может играть важность отношений в понятиях ценностей, поведения, различия в образовательных, профессиональных отношениях и другие.

4) Ценностные факторы конфликтности охватывают сферы личностных систем верований и поведения (предрассудки, предпочтения, приоритеты); групповые традиции, ценности, нормы; религиозные, культурные, региональные и политические ценности и так далее.

5) Структурные факторы, такие как закон, возраст, системы подотчетности, время, доходы, доступность (возможности) и другие.

Любые межличностные конфликты формируются на фоне структурных факторов, которые являются "внешними" по отношению к конфликту, но существенно влияют на его ход. В качестве таких факторов выступают власть, системы управления, политические партии и объединения, социальные нормы, право собственности, религии, правосудие, статус, роли, стандарты поведения, изолированность или открытость, географическое положение.

В реальной жизни "чистые", обусловленные лишь одной причиной конфликты встречаются крайне редко. Поэтому управленцу важно разобраться в системе причинных факторов конфликта, чтобы упредить развитие конфликтной ситуации или разрешить его на возможно ранней стадии.

Классифицировать межличностные конфликты можно по различным основаниям:

1) По сферам существования они могут быть: деловыми;

-семейными;

- имущественными;

- бытовыми и другими.

2) По реальности существования: подлинными - существующими объективно; случайными или условными - зависящими от легко изменяемых обстоятельств; "смещенными" - когда за видимым конфликтом скрывается другой - невидимый; "латентными" (скрытыми) - неосознаваемыми сторонами; "ложными" - когда отсутствуют объективные основания конфликта и он существует лишь в силу ошибок восприятия и понимания.

3) По эффекту функционирования и последствиям: конструктивные и деструктивные.

Анализируя конфликт важно определить его содержание и динамику. Содержательную сторону конфликта составляют его структурные элементы к которым относятся:

1) Конфликтующие стороны (конфликтанты);

2) Зона разногласий;

3) Конфликтная ситуация;

4) Мотивы конфликта;

5) Действия конфликта.

**1.3 Стадии развития конфликта**

Динамика конфликта реализуется в нескольких этапах, отличающихся один от другого. по содержанию и очередности форм его протекания. Такие этапы в каждом конкретном конфликте имеют различную продолжительность, но последовательность их неизменна. Представить ее можно следующим образом:

1) Этап предконфликтной ситуации. Характеризуется возникновением и развитием особых конфликтных отношений между субъектами социального взаимодействия и является предпосылкой конфликта.

2) Этап инцидента. Характеризуется осознанием конфликтной ситуации хотя бы одним из участников конфликта. Осознание формирует значительное эмоциональное переживание им этого факта.

На втором этапе могут проявляться критические. недоброжелательные выказывания, ограничение контактов, резкое изменение настроений и прочее.

3) Этап развития конфликта. Участники (один или несколько) переходят к активным действиям, направленным на нанесение ущерба "противнику". Участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования. Одновременно, они могут не осознавать конечных целей конфликта, собственных интересов и до конца не понимать суть и предмет конфликта.

4) Этап кульминации конфликта. Это своего рода верхняя точка развития конфликта, выражается пиковыми значениями и характером проявления. В кульминации конфликт достигает такого накала, что сторонам (хотя бы одной из них) становится очевидно, что продолжать его больше невозможно. Кульминация приводит стороны к осознанию необходимости снизить активность противодействия и искать средства и пути решения конфликта в посреднических сферах. Кульминация - вариант острого конфликта. Часто конфликт не развивается до такой фазы и разрешается на предыдущей.

5) Этап разрешения конфликта. На этой фазе конфликт завершается. Здесь необходимо рассмотреть два понятия:

а) Цена конфликта.

ЦК = Э + Д + С,

где Э - затраты энергии, времени, и сил на конфликтную деятельность;

Д - ущерб, наносимый в ходе конфликта соперничающей стороной;

С - потери, связанные с ухудшением общей ситуации (например, развал организации, беспорядок, снижение престижа и т.д.)

б) Цена выхода из конфликта.

ЦВК = У – П

где У - утраты связанные с выходом из конфликта (статуса, перспектив, затраты на реорганизацию, поиск возможностей, уступки противоборствующей стороне и т.п.);

П - приобретения, которые дает выход (высвобождение сил, поля деятельности, ресурсов и пр.).

Таким образом, сравнение цены конфликта и цены выхода из него позволяют рационально решить вопрос о продолжении конфликта. Если цена резко возрастает, то выгоднее прекратить его. Конфликт может быть оценен в вероятностном варианте, в котором будут взвешиваться шансы на победу, пройгрыш и цена рисков. Если риски остаются неоправданными, а ЦК ЦВК , то есть все основания искать пути к прекращению конфликта.

ЦВК сильно зависит от ситуаций и условий, при которых осуществляется выход. Это ведет к необходимости договариваться с другой стороной с целью поиска максимально лучших условий выхода и минимально низкой цены выхода из конфликта.

6) Этап постконфликтной ситуации. Конфликт почти всегда не проходит незаметно. Поэтому возникает необходимость ликвидировать или закрепить деструктивные, негативные или наоборот позитивные, конструктивные последствия, изменения в организации, группе или личности. такую ситуацию называют еще последействием конфликта.

В зависимости от его ориентации говорят о конфликтах конструктивных и деструктивных.

Фазы реализации конфликта Фазы реализации конфликта отражают параметры его интенсивности.

Принято выделять несколько таких фаз:

1) Начальная фаза;

2) Фаза подъема конфликта;

3) Пик конфликта;

4) Фаза спада (снижения) конфликта.

Фазы конфликта могут повторяться циклически

**1.4 Способы урегулирования и профилактика конфликтов**

Существует три основных способа урегулирования конфликтов:

1) доминирование - как победа одной стороны над другой, в результате навязывания своей воли физическими или психологическими средствами. Однако преимущества такого способа урегулирования связаны с неэффективностью в дальнейшей перспективе взаимодействия;

2) компромисс - означает уступки с обоих сторон и поэтому является желаемым для конфликтантов.

 3) интеграция - реализуется тогда, когда находится такое решение, которое удовлетворяет оба желания и ни одна из сторон ничем при этом не жертвует. Именно интеграция дает наиболее эффективные возможности решения конфликта. В основе интеграции лежат соответствующие действия сторон: открытое выявление всех сторон противоречий, уяснение круга понятий, используемых в конфликте. Благодаря возможностям интеграции создается новое качество структуры управления, организации и тем самым утверждается понимание конфликта как явления, связанного с прогрессивным развитием, а их содержание может рассматриваться как важный критерий оценки организации.

Кроме трех приведенных выше способов урегулирования конфликтов известно еще несколько (выделяемых различными авторами):

- капитуляция - безоговорочная уступка победы;

- уход - отказ от участия в конфликте;

- переговоры - обмен предложениями, мнениями, идеями с целью поиска взаимоприемлемых решений и соглашений в конфликте;

- посредничество - наиболее мягкая форма участия в конфликте третьей стороны, предполагающее согласие сторон на такое участие;

- арбитраж - форма жесткого правового решения конфликтной ситуации, при которой решение принимается легатимизированной структурой. При этом разрешение конфликта, фактически, носит характер подавления.

Существуют различные по своему предмету группы конфликтов, которые схематически можно представить как необязательные, порождаемые неточностью действия руководителя, ошибками процесса формирования организационной структуры, неадекватным распределением полномочий, личностным воздействием и прочими причинами. Такие конфликты хорошо поддаются профилактике и коррекции на самых ранних этапах их формирования. Наряду с ними существуют и обязательные конфликты, связанные с процессами развития, удовлетворения основных потребностей конфликтантов. Они плохо поддаются профилактическому влиянию, но на них можно влиять, управляя их динамикой.

Для оптимальной работы организации лучшим вариантом управления конфликтностью является своевременная их профилактика и минимизация конфликтогенных потерь. Предупредить конфликты можно, устраняя причины, порождающие конфликтные ситуации. Чаще всего эти причины содержатся:

- в недостатках организации трудовой деятельности;

- в управленческих ошибках (низкая квалификация руководителя, неумение учитывать внутренние, психологиеские особенности людей, информационная напряженность и другие);

- в существовании неблагоприятного социально-психологического климата в группе и организации (наличие "трудных" личностей, противоречия между поколениями, старыми работниками и новичками и т.д.).

Необходимо отметить и влияние "эффекта самоорганизации" группы, при котором сильный руководитель подбирает сильных подчиненных, а слабый руководитель подбирает слабых. Со временем сильный руководитель учучшает, а слабый ухудшает кадровый состав организации, что снижает эффективностьее работы и увеличивает вероятность конфликтности. Предупреждению конфликтов способствует психологическое просвещение персонала и популяризация знаний конфликтологии. Поэтому в организации необходимо проводить соответствующие социально-психологические тренинги, консультирование и текущий конфликтологический мониторинг. Такая работа снижает вероятность конфликтов, их остроту, делает конфликты менее острыми и повышает уровень конструктивного их разрешения.

В процессах предупреждения конфликтности необходимо помнить и об элементарных конфликтогенах, определяющих начальный импульс конфликта - словах и действиях.

Слова – конфликтогены

- выражающие недоверие, например, "вы меня обманываете", "я вам не верю", "вы не разбираетесь" и другие;

- слова - оскорбления - негодяй, подонок, дурак, ничтожество ...;

- угрозы - "мы еще встретимся", "я вам это запомню" и другие;

- насмешки - "очкарик", "дистрофик", "лопоухий" и другие;

- слова - сравнения - свинья, скотина и прочие;

- слова - долженствования - "вы должны", "вы обязаны" и другие;

- категоричность - всегда, никогда, никто и т.д.

Действия – конфликтогены

- стремление к превосходству;

- прямое проявление превосходства;

- снисходительные отношения;

- хвастовство;

- излишняя уверенность в своей правоте;

- навязывание своих советов и образа мысли и действий;

- нарушение принятой в социуме этики отношений;

- перебивание собеседника;

- общая и частная агрессивность;

- создание заведомо пройгрышной для собеседника ситуации и многое другое.

**Глава II. Методика «Оценка способов реагирования в конфликте»**

**2.1 Психолого-педагогическое исследование конфликтов в школьном коллективе**

С помощью адаптированной Н. В. Гришиной методики КГ Н. Томаса (1973), американского социального психолога, определяются типические способы реагирования на конфликтные ситуации. Можно выявить, насколько спортсмен склонен к соперничеству и сотрудничеству в группе, в школьной команде, насколько стремится к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. Эта методика позволяет также оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной спортивной деятельности.

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

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

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;

б) Я пытаюсь уладить его с учетом интересов другого человека и моих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

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

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;

б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого;

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

6. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя;

б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем, чтобы со

временем решить его окончательно;

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

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все

затронутые интересы и спорные вопросы.

9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий;

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего; б) Я пытаюсь найти компромиссное решение?

11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;

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

12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию,, которая может вызывать споры;

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении если он также идет навстречу.

13. а) Я предлагаю среднюю позицию;

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

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

б) Я пытаюсь доказать другому логику и преимущество моих взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения;

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

16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого;

б) Я обычно 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 другому возможность остаться при своем мнении; если он идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят затронутые интересы и спорные вопросы;

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, с тем, чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия;

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

21. а) Во время переговоров стараюсь быть внимательным- *к* другому;

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека;

б) Я отстаиваю свою позицию.

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

б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу,

б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте;

6) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргумергтам-другого.

26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас. 27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров;

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

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

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

29. а) Я предлагаю среднюю позицию;

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

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого;

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Покаждому из пяти разделов опросника (соперничество, сотрудничество, компромисс, избежание, приспособление) подсчитывается количество ответов совпадающих с ключом.

*Ключ для опросника*

Соперничество: 3a, 66, 8а, 96, 10а, 136, 146, 166, 17а, 226, 25а, 28а.

Сотрудничество: 26, 5а, 86, 11а, 14а, 19а, 20а, 216, 23а, 266, 286, 306.

Компромисс: 2а, 4а, 76, 106, 126, 13а, 186, 206, 22а, 246, 26а, 29а.

Избежание: 1а, 56, 7а, 9а, 12а, 156, 176, 196, 21а, 236, 27а, 296.

Приспособление: 16, 36, 46, 6а, 116, 15а, 16а, 18а, 24а, 256, 276, 30а.

Полученные количественные оценки сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемой формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношений в сложных условиях..

Объектом исследования является школа №2 им. С.С. Карнасевича.

Мы провели опрос 10 учеников 9 «Г» класса для выявления причин межличностных конфликтов в этом школьном коллективе.

Итоги исследования представлены в таблице 1 (см. приложение1).

Анализ результатов проведем в заключительной части работы.

**Глава III. Анализ результатов исследования и пути решения конфликтных ситуаций у школьников**

**3.1 Анализ результатов исследования**

Анализ по ученикам:

1. Рейн Владимир.

Соперничество: 3a, **66**, **8а**, 96, **10а**, **136**, **146**, **166**, **17а**, **226**, **25а**, **28а**.=10

Сотрудничество: 26, **5а**, 86, **11а**, 14а, 19а, **20а**, **216**, 23а, **266**, 286, 306.=5

Компромисс: **2а**, **4а**, 76, 106, **126**, 13а, **186**, 206, 22а, 246, 26а, 29а.=4

Избежание: **1а**, **56**, **7а**, **9а**, 12а, **156**, 176, **196**, 21а, **236**, 27а, **296**.=8

Приспособление: 16, **36**, 46, 6а, 116, 15а, 16а, 18а, 24а, 256, **276**, **30а**=3

Из этого можно сделать вывод, что Владимир Рейн неблагоприятно влияет на коллектив, так как в конфликтной ситуации ведет себя предпочтительно как соперник.

2. Субочев Виктор.

Соперничество: 3a, **66**, **8а**, 96, 10а, 136, 146, **166**, **17а**, 226, **25а**, 28а.=5

Сотрудничество: 26, **5а**, 86, **11а**, **14а**, 19а, **20а**, **216**, 23а, **266**, **286**, 306.=7

Компромисс: **2а**, 4а, 76, **106**, **126**, **13а**, 186, 206, **22а**, **246**, 26а, 29а.=6

Избежание: **1а**, 56, **7а**, **9а**, 12а, **156**, 176, **196**, 21а, **236**, **27а**, **296**.=8

Приспособление: 16, **36**, **46**, 6а, 116, 15а, 16а, **18а**, 24а, 256, 276, **30а=4.**

Виктор Субочев способствует сплочению коллектива, так как он стремится избежать конфликта, равно как и сотрудничает с участниками конфликта.

3. Игорь Вальц.

Соперничество: 3a, 66, **8а**, 96, 10а, 136, 146, **166**, 17а, **226**, 25а, **28а**.=4

Сотрудничество: 26, **5а**, 86, **11а**, **14а**, 19а, **20а**, **216**, **23а**, **266**, 286, **306**.=8

Компромисс: **2а**, **4а**, 76, **106**, **126**, **13а**, **186**, 206, 22а, **246**, 26а, **29а**.=8

Избежание: 1а, 56, **7а**, **9а**, 12а, 156, **176**, **196**, 21а, 236, 27а, 296.=4

Приспособление: **16**, **36**, 46, **6а**, 116, **15а**, 16а, 18а, 24а, **256**, **276**, 30а=6

Игорь Вальц – человек, который всегда может найти компромисс в споре с одноклассником и найти общее решение.

4. Варкентин Вильгельм.

Соперничество: **3a**, **66**, **8а**, 96, 10а, 136, 146, 166, **17а**, 226, **25а**, 28а.=5

Сотрудничество: 26, 5а, 86, 11а, **14а**, 19а, 20а, **216**, **23а**, **266**, **286**, **306**.=6

Компромисс: **2а**, **4а**, 76, **106**, **126**, **13а**, 186, **206**, **22а**, **246**, 26а, **29а**.=9

Избежание: **1а**, **56**, **7а**, **9а**, 12а, 156, 176, **196**, 21а, 236, **27а**, 296.=6

Приспособление: 16, 36, 46, 6а, **116**, **15а**, **16а**, **18а**, 24а, 256, 276, 30а=4

Варкентин Вильгельм в конфликтах стремится к компромиссу.

5. Ульянов Саша

Соперничество: **3a**, **66**, 8а, 96, 10а, 136, 146, **166**, 17а, 226, 25а, 28а.=3

Сотрудничество: 26, **5а**, **86**, 11а, **14а**, 19а, **20а**, **216**, **23а**, 266, **286**, **306**.=8

Компромисс: **2а**, 4а, 76, **106**, **126**, **13а**, **186**, 206, **22а**, **246**, **26а**, **29а**.=8

Избежание: **1а**, 56, **7а**, **9а**, 12а, 156, **176**, **196**, 21а, 236, **27а**, 296.=6

Приспособление: 16, 36, **46**, 6а, **116**, **15а**, 16а, 18а, 24а, **256**, 276, 30а=4

Саша Ульянов всегда готов сотрудничать с споре, в конфликте стремится к компромиссу, старается избегать конфликтов.

6. Самедов Саша.

Соперничество: **3a**, 66, 8а, 96, 10а, 136, **146**, **166**, **17а**, 226, 25а, **28а**.=5

Сотрудничество: 26, **5а**, **86**, **11а**, 14а, 19а, 20а, 216, **23а**, 266, 286, 306.=4

Компромисс: **2а**, **4а**, 76, **106**, **126**, **13а**, 186, **206**, **22а**, **246**, **26а**, **29а**.=10

Избежание: **1а**, 56, **7а**, **9а**, 12а, **156**, 176, **196**, **21а**, 236, 27а, 296.=6

Приспособление: 16, 36, 46, **6а**, 116, 15а, 16а, **18а**, 24а, **256**, **276**, **30а** =5

Саша Самедов стремиться избежать конфликтов, однако если он произошел, то всегда стремится к компромиссу.

7. Полищук Катя

Соперничество: **3a**, **66**, 8а, 96, **10а**, 136, 146, **166**, 17а, 226, 25а, 28а.=4

Сотрудничество: 26, 5а, **86**, **11а**, **14а**, **19а**, **20а**, 216, 23а, 266, **286**, **306**.=7

Компромисс: **2а**, 4а, **76**, 106, 126, **13а**, 186, 206, **22а**, 246, **26а**, 29а.=5

Избежание: **1а**, **56**, 7а, **9а**, **12а**, **156**, **176**, 196, **21а**, **236**, 27а, **296**.=9

Приспособление: 16, 36, **46**, 6а, 116, 15а, 16а, **18а**, **24а**, **256**, **276**, 30а=5

Катя избегает конфликтных ситуаций, однако если она произошла – она сотрудничает со всеми участниками конфликта.

8. Кампф Илиана

Соперничество: 3a, 66, 8а, 96, 10а, 136, **146**, 166, **17а**, 226, 25а, 28а.=2

Сотрудничество: **26**, **5а**, **86**, **11а**, 14а, **19а**, **20а**, 216, **23а**, **266**, **286**, **306**.=10

Компромисс: 2а, 4а, 76, **106**, **126**, **13а**, 186, 206, **22а**, **246**, 26а, 29а.=5

Избежание: 1а, 56, **7а**, **9а**, 12а, 156, 176, 196, **21а**, 236, 27а, **296**.=4

Приспособление: **16**, **36**, **46**, **6а**, 116, **15а**, **16а**, **18а**, 24а, **256**, **276**, 30а=9.

Кампф Илиана – неконфликтный человек. Но если конфликт все же случился, то она прекрасно к этой ситуации приспосабливается и особо не стремится его избежать.

9. Вышкина Серена

Соперничество: **3a**, **66**, **8а**, **96**, 10а, 136, **146**, **166**, **17а**, **226**, 25а, **28а**.=9

Сотрудничество: **26**, **5а**, 86, 11а, 14а, **19а**, 20а, 216, **23а**, 266, 286, 306.=4

Компромисс: 2а, 4а, 76, **106**, **126**, **13а**, **186**, **206**, 22а, **246**, **26а**, 29а.=7

Избежание: **1а**, 56, **7а**, 9а, 12а, 156, 176, 196, **21а**, 236, 27а, **296**.=4

Приспособление: 16, 36, **46**, 6а, **116**, **15а**, 16а, 18а, 24а, **256**, **276**, **30а**=6

Серена намеренно провоцирует одноклассников на конфликты. Так как конфликт - ее стихия. Однако попав в конфликтную ситуацию нередко идет на уступки, чтобы разрешить спор.

10. Цент Александра.

Соперничество: **3a**, **66**, 8а, **96**, 10а, **136**, 146, **166**, **17а**, 226, 25а, **28а**.=7

Сотрудничество: 26, **5а**, **86**, 11а, **14а**, **19а**, 20а, 216, **23а**, 266, 286, 306.=5

Компромисс: **2а**, 4а, 76, **106**, **126**, 13а, **186**, **206**, **22а**, **246**, **26а**, 29а.=8

Избежание: **1а**, 56, **7а**, 9а, 12а, 156, 176, 196, **21а**, 236, **27а**, **296**.=5

Приспособление: 16, 36, **46**, 6а, **116**, **15а**, 16а, 18а, 24а, **256**, 276, **30а=5**

Саша по-разному ведет себя в разных конфликтных ситуациях. Когда идет на компромисс, а когда сотрудничает со спорщиками.

Проведенный анализ показывает, что в классе напряженная атмосфера. Виной этому несколько членов коллектива, которые ведут себя в споре как соперники, стараясь друг друга переспорить. Также «беда» класса в том, что никто из класса не желает избегать конфликтов. Все ученики класса «с радостью» конфликтуют между собой.

**3.2 Возможные стили разрешения конфликта в 9 «Г»**

Известны 5 основных межличностных стилей разрешения конфликта

**Уклонение.**

Этот стиль подразумевает, что человек старается уйти от конфликта. Его позиция- не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями. Тогда не придётся приходить в возбуждённое состояние, пусть даже и занимаясь решением проблемы.

**Сглаживание.**

При таком стиле человек убежден, что не стоит сердиться, потому что «мы все- одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку». Такой «сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, апеллируя к потребности в солидарности. Но при этом можно забыть о проблеме, лежащей в основе конфликта. В результате может наступить мир и покой, но проблема останется, что в конечном итоге произойдет «взрыв».

**Принуждение.**

В рамках этого стиля превалируют попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать не интересуется мнением других, обычно ведет себя агрессивно, для влияния на других пользуется властью путем принуждения. Такой стиль может быть эффективен там, где руководитель имеет большую власть над подчинёнными, но он может подавить инициативу подчинённых, создаёт большую вероятность того, что будет принято неверное решение, так как представлена только одна точка зрения. Он может вызвать возмущение, особенно у более молодого и более образованного персонала.

**Компромисс.**

Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, так как это сводит к минимуму недоброжелательность, что часто даёт возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон. Однако, использование компромисса на ранней стадии конфликта, возникшего по важной проблеме может сократить время поиска альтернатив.

**Решение проблемы.**

Данный стиль- признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто использует такой стиль не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения. Данный стиль является наиболее эффективным в решении проблем организации. Ниже приведены некоторые предложения по использованию этого стиля разрешения конфликта :

· Определите проблему в категориях целей, а не решений.

· После того, как проблема определена, определите решения, приемлемые для всех сторон.

· Сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны.

· Создайте атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией.

· Во время общения создайте положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Мы познакомились с важной темой: проблемой межличностных конфликтов в школьном коллективе. Мы провели опытно-экспериментальное исследование и можем подвести некоторые итоги курсовой работы:

Можно не употреблять слово конфликт, но бесконфликтно жить невозможно. Это подтверждается тем, что:

- конфликты происходят повсюду, где существуют люди;

- конфликты происходят в определенных условиях и протекают определенным образом;

- конфликт является нормальным явлением существования социума

Наиболее интересными представляются межличностные конфликты.

Фазы реализации конфликта Фазы реализации конфликта отражают параметры его интенсивности.

Принято выделять несколько таких фаз:

1) Начальная фаза;

2) Фаза подъема конфликта;

3) Пик конфликта;

4) Фаза спада (снижения) конфликта.

Фазы конфликта могут повторяться циклически.

Проведя опытно-экспериментальную работу, выяснили, что изучаемый коллектив состоит из учеников, которые постоянно конфликтуют между собой. Виной этому несколько членов классного коллектива, которые постоянно пытаются всех переспорить, а другие члены класса особо не избегают подобных споров.

К данному коллективу больше подойдет как один из видов улаживания конфликта как решение проблемы. Ребята в класса очень активные и совместно решая конфликтные ситуации быстро приходят к примирению.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Андреева Г.М Социальная психология. М. 1979.
2. Васильев В.Л. Этика в конфликтных ситуациях, 1995.
3. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый. -М.,1992.
4. Краткий психологический словарь/ Под ред. А.В. Петровского, Н.Г.Ярошевского. -М.
5. Кричевский Р.Л. Проблема межличностных конфликтов. - М.: Дело, 1993.
6. Практическая психология /Под ред. Тутушкина М.К. - М.1996.
7. Социальная психология. /Под ред. Предвечного Г.П., Шерковина Ю.Н. М.: Политиздат. 1975.
8. Социальная психология. /Под ред. Семенова В.Е, Кузьмина Е.С. и др. ЛГУ. 1974.
9. Управление персоналом организации. / В.О. Инфра-М, М., 1997.
10. Бородкин Ф.Н., Коряк Н.Н. “Внимание , конфликт!”, Новосиб. 1983.
11. Агеев В.С “Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы.” МГУ, М., 1990.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 1 | Рейн Владимир | а | а | б | а | а | б | а | а | а | а | а | б | б | б | б | б | а | б | б | а | б | б | б | б | а | б | б | а | б | а |
| 2 | Субочев Виктор | а | а | б | б | а | б | а | а | а | б | а | б | а | а | б | б | а | а | б | а | б | а | б | б | а | б | а | б | б | а |
| 3 | Вальц Игорь | б | а | б | а | а | а | а | а | а | б | а | б | а | а | а | а | б | б | б | а | б | б | а | б | б | б | б | а | а | б |
| 4 | Варкентин Вильгельм | а | а | а | а | б | б | а | а | а | б | б | б | а | а | а | а | а | а | б | б | б | а | а | б | а | б | а | б | а | б |
| 5 | Ульянов Саша | а | а | а | б | а | б | а | б | а | б | б | б | а | а | а | б | б | б | б | а | б | а | а | б | б | а | а | б | а | б |
| 6 | Самедов Саша | а | а | а | а | а | а | а | б | а | б | а | б | а | б | б | б | а | а | б | б | а | а | а | б | б | а | б | а | а | а |
| 7 | Полищук Катя | а | а | а | б | б | б | б | б | а | а | а | а | а | а | б | б | б | а | а | а | а | а | б | а | б | а | б | б | б | б |
| 8 | Кампф Илиана | б | б | б | б | а | а | а | б | а | б | а | б | а | б | а | а | а | а | а | а | а | а | а | б | б | б | б | б | б | б |
| 9 | Вышкина Серена | а | б | а | б | а | б | а | а | б | б | б | б | а | б | а | б | а | б | а | б | а | б | а | б | б | а | б | а | б | а |
| 10 | Цент Александра | а | а | а | б | а | б | а | б | б | б | б | б | б | а | а | б | а | б | а | б | а | а | а | б | б | а | а | а | б | а |