



**КОМИТЕТ ОБЩЕГО И  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«ЛЕНИНГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»  
(ГАОУ ДПО «ЛОИРО»)



**Отдел сопровождения муниципальных  
методических служб**

**ПРОГРАММА  
МОНИТОРИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

**классных коллективов с целью определения уровня  
конфликтности среди участников образовательного процесса в  
школах с НОР, школах, работающих в сложных социальных  
условиях Ленинградской области**

- 1. Цель мониторинга:** получение объективной и достоверной информации о степени разработанности внедряемых в образовательных организациях Ленинградской области рабочих программ воспитания.
  
- 2. Задачи мониторинга:**
  - разработать диагностический инструментарий определения уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в образовательных организациях Ленинградской области;
  - провести мониторинг уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в образовательных организациях Ленинградской области;
  - провести анализ результатов мониторинга уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в образовательных организациях Ленинградской области;

- составить рекомендации по организации работы для снижения уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в образовательных организациях Ленинградской области.

**3. Основание** для проведения мониторинга:

Распоряжение комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 31 марта 2021 года № 832-р «Об утверждении регионального плана-графика (дорожной карты) реализации проекта адресной методической помощи «500+» в общеобразовательных организациях Ленинградской области в 2021 году».

**4. Сроки** мониторингового исследования: Мониторинг проводится в период: октябрь 2021 г.

**5. Заказчик** мониторингового исследования – Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области.

**6. Ответственные** за мониторинговое исследование:

- Организационно-методическое сопровождение: Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»;
- Научно-методическое сопровождение: Кафедра педагогики и психологии ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»;

**7. Основные этапы мониторингового исследования и их содержание:**

Этап	Содержание деятельности	Сроки реализации	Ответственные	Форма представления
Подготовительный	Организация разработки Программы мониторингового исследования в соответствии с требованиями (Приложение 2 к распоряжению от 31 марта 2021 года № 832-р)	апрель 2021г.	Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма Программы (MS Word) для заполнения критериями и показателями
	Участие в разработке Программы мониторингового исследования в части обеспечения научными критериями и показателями. (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.2). Согласование критериев и показателей мониторинга с ЦМиОКО (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.2.1).	май 2021г.	Кафедра педагогики и психологии ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма Программы (MS Word), содержащая в себе критерии и показатели для проведения мониторинга
	Согласование критериев и показателей мониторинга с профильным отделом Комитета общего и профессионального образования (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.1.2).	июнь 2021г.	Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма Программы (MS Word), содержащая в себе критерии и показатели для проведения мониторинга
	Разработка формы анкеты по Программе мониторинга в соответствии с требованиями (Приложение 3 к распоряжению от 31.03.21 № 832-р, п 2.2).	сентябрь 2021г.	Кафедра педагогики и психологии ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма анкеты (MS Word), содержащая в себе критерии и вопросы для проведения мониторинга.

	Разработка электронной формы анкеты по Программе мониторинга (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.1.3).	сентябрь 2021г.	Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма анкеты, размещенная на онлайн-сервисе для создания форм обратной связи, онлайн-тестирований и опросов GoogleForms.
Практический	Подготовка распоряжения о проведении мониторинга (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.1.1).	сентябрь 2021г.	Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Печатная версия Распоряжения, заверенная подписью проректора по учебно-методической деятельности, с присвоенным исх.номером.
	Информирование муниципальных методических служб (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.1.1).	сентябрь 2021г.	Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронное письмо с вложением скана Распоряжения о проведении мониторинга.
Аналитический	Первичная техническая обработка полученных данных, статистический анализ (Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.1.3).	октябрь 2021г.	Центр мониторинга и оценки качества образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма документа (MS Word, MS Excel) – статистическая справка
	Участие в подготовке аналитического отчета в части интерпретации полученных данных и подготовки методических рекомендаций в соответствии с требованиями (Приложение 4 к распоряжению от 31.03.21 № 832-р, п.2.3; Распоряжение от 31.03.21 № 832-р, п.2.4).	октябрь 2021г.	Кафедра педагогики и психологии ГАОУ ДПО «ЛОИРО»	Электронная форма аналитического отчета (MS Word) по итогам проведения мониторинга

- 8. Объем выборки** – 100% образовательных организаций (ШНОР) муниципальных районов Ленинградской области.
- 9. Участники мониторинга:** руководители, педагогические работники, обучающиеся, родители (законные представители) образовательных организаций муниципальных районов Ленинградской области.
- 10. Методы мониторинга:** анкетирование, анализ, синтез, интерпретация, обобщение, \_\_\_\_\_

**11. Содержание мониторинга:**

Мониторинговое исследование проводится на основе разработанной онлайн-анкеты для школах с НОР, школах, работающих в сложных социальных условиях Ленинградской области.

### **Анкета**

(вариант для обучающихся и родителей: вопросы для определения уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в образовательных организациях Ленинградской области)

Дайте оценку тому, как проявляются те или иные свойства психологического климата в классном коллективе. Для этого необходимо прочитать в схеме сначала предложения слева, а затем справа и после этого отметить в средней части листа ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине.

Значения оценок:

- 3 – свойство проявляется в коллективе всегда;
- 1 – проявляется достаточно, чтобы его заметить;
- 0 – противоположные свойства (ни одно из них не проявляется достаточно заметно или проявляются оба в одинаковой степени).

Оценки с «+» относятся к левой части таблицы, с «-» – к правой

	3	2	1	0	1	2	3	
В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроения								Преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение.								Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия.
В коллективе высоко ценится принципиальность, четность, бескорыстие, здесь велико желание трудиться								Принципиальность, честность, бескорыстие не в почете, нет стремления к коллективному труду.
Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами								Наблюдается стремление обособиться от других коллективов
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, чаще находиться в коллективе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время.								Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах.
Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие у всех								Успехи и неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоровую зависть и злорадство.
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.

Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.							В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение, когда «один за всех и все за одного».							В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.
Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как собственные							Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у его представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться							Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело							Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту							Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их.
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители							К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Мониторинг включает в себя разработку диагностического инструментария, проведение анкетирования руководителей

педагогических работников, родителей (законных представителей) обучающихся школ с НОР, школ, работающих в сложных социальных условиях Ленинградской области, анализ результатов, подготовку аналитического отчета и рекомендаций.

## Анкета 2

(вариант для руководителей и педагогических работников:  
вопросы для определения уровня конфликтности среди участников  
образовательного процесса в образовательных организациях  
Ленинградской области)

Дайте оценку тому, как проявляются те или иные свойства психологического климата в классном коллективе. Для этого необходимо прочитать в схеме сначала предложения слева, а затем справа и после этого отметить в средней части листа ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине.

Значения оценок:

- 3 – свойство проявляется в коллективе всегда;
- 1 – проявляется достаточно, чтобы его заметить;
- 0 – противоположные свойства (ни одно из них не проявляется достаточно заметно или проявляются оба в одинаковой степени).

Оценки с «+» относятся к левой части таблицы, с «-» – к правой

	3	2	1	0	1	2	3	
В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроения								Преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение.								Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия.
В коллективе высоко ценится принципиальность, честность, бескорыстие, здесь велико желание								Принципиальность, честность, бескорыстие не в почете, нет стремления к коллективному труду.

трудиться								
Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами								Наблюдается стремление обособиться от других коллективов
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, чаще находиться в коллективе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время.								Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах.
Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие у всех								Успехи и неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоровую зависть и злорадство.
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение, когда «один за всех и все за одного».								В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.
Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как собственные								Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у его представителей

Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться							Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело							Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту							Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их.
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители							К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Мониторинг включает в себя разработку диагностического инструментария, проведение анкетирования руководителей педагогических работников, родителей (законных представителей) обучающихся школ с НОР, школ, работающих в сложных социальных условиях Ленинградской области, анализ результатов, подготовку аналитического отчета и рекомендаций.

### Анкета 3

позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в коллективе сотрудников, стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. С помощью данной методики можно также оценить степень

адаптации каждого члена того или иного коллектива к совместной деятельности.

Применительно к педагогической деятельности с помощью методики можно выявить наиболее предпочитаемые формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта с учениками, родителями, с коллегами или администрацией, а также отношение к совместной деятельности.

(вариант для руководителей и педагогических работников: Оценка способов реагирования в конфликте).

Инструкция. В опроснике предлагается 30 пар вариантов поведения в конфликтной ситуации. В каждой паре надо выбрать один из двух вариантов поведения («а» или «б»), который наиболее характерен для вас. Долго не раздумывайте, фиксируйте первое впечатление.

1. а) Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса;  
б) Чем обсуждать то, в чём мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чём мы оба согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;  
б) Я стараюсь уладить его с учётом 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 всё время пытаюсь найти поддержку у другого;  
б) Я стараюсь делать то, чтобы избежать бесполезной напряжённости.

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 чём – то уступить, чтобы добиться в другом.
8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;
- б) Я первым делом стараюсь определить то, в чём состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из- за каких– то возможных разногласий;
- б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твёрдо стремлюсь добиться своего;
- б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чём состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;
- б) Я стараюсь успокоить другого, и главным образом, сохранить наши отношения.
12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры;
- б) Я даю возможность другому в чём-то остаться при своём мнении, если он также идёт навстречу.
13. а) Я предлагаю среднюю позицию;
- б) Я настаиваю, чтобы всё 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 всё необходимое, чтобы избежать напряжение.

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 всё, чтобы избежать бесполезной напряжённости.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своём;

б) Я дам настоять на своём мнении другому, если он идёт мне навстречу.

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

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 представляю 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;

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам 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 своём.

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.

Ключ для опросника.

Соперничество: 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Сотрудничество: 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

Компромисс: 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а.

Избежание: 1а, 5б, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б.

Приспособление: 1б, 3б, 4б, 6а, 11б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

## **12. Ожидаемые результаты, направления использования**

По результатам мониторинга предполагается определение уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в школах с НОР, школах, работающих в сложных социальных условиях Ленинградской области.

На основании полученных данных будут подготовлены аналитический отчет и рекомендации для руководителей (заместителей руководителей), специалистов в области воспитания и сопровождения школах с НОР, школах, работающих в сложных социальных условиях

Ленинградской области по организации работы для снижения уровня конфликтности среди участников образовательного процесса в образовательных организациях Ленинградской области.