

Автономная некоммерческая организация  
**«ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНОГО АНАЛИЗА ПОВЕДЕНИЯ  
И ПСИХОЛОГО-СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор \_\_\_\_\_ М.В.Оларь  
\_\_\_\_\_ 2020 г.



**Дополнительная профессиональная программа  
(повышение квалификации)**  
Методы профилактики и разрешения конфликтных ситуаций в  
образовательной организации  
(наименование программы)

Автор (ы) курса:  
Савенкова Е.В. к.п.н

Москва – 2020

## Раздел 1. Характеристика программы

### 1.1. Цель реализации программы

Целью реализации программы является совершенствование профессиональных компетенций обучающихся в области методов профилактики и разрешения конфликтных ситуаций в образовательной организации.

### Совершенствуемые компетенции

№ п/п	Компетенция	Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
		Квалификация бакалавр
		Код компетенции
1.	Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1
2.	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями	ОПК-6
3.	Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	ОПК-7

### 1.2. Планируемые результаты обучения

№ п/п	«Знать – уметь»	Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
		Квалификация Бакалавр
		Код компетенции
1.	<b>Знать:</b> 1. Понятие и функции конфликта. Конфликт как неотъемлемую часть человеческого взаимодействия. 2. Методы разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблем.	ОПК-7

	<p>3. Алгоритм разработки стратегии применения разных методов разрешения конфликта к одному и тому же примеру конфликта в образовательной организации с целью определения их эффективности.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Разрабатывать стратегию применения разных методов разрешения конфликта к одному и тому же примеру конфликта в образовательной организации с целью определения их эффективности.</p>	
2.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Возможности и цели управления конфликтом.</p> <p>2. Особенности управления педагогическим конфликтом — его перевод из деструктивного в рациональное русло взаимодействия людей.</p> <p>3. Психолого-педагогические технологии и структурные способы управления конфликтами.</p> <p>4. Алгоритм разработки стратегии управления конфликтом с использованием психолого-педагогических технологий и структурных способов.</p> <p>5. Алгоритм разработки стратегии перевода учителем конкретного конфликта «ученик-ученик» из деструктивного в рациональное русло</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Разрабатывать стратегию управления конфликтом с использованием психолого-педагогических технологий и структурных способов.</p> <p>2. Разрабатывать стратегии перевода учителем конкретного конфликта «ученик-ученик» из деструктивного в рациональное русло.</p>	<p>ОПК-6</p> <p>ОПК-7</p>
3.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Виды конфликтов в образовательной организации, возникающие в результате взаимодействия различных участников образовательного процесса.</p> <p>2. Формы и типы конфликтов.</p> <p>3. Алгоритм разработки таблицы, отражающей соотношение видов конфликтов в образовательной организации, типов конфликтов и форм их проявления.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Разрабатывать таблицу, отражающую соотношение видов конфликтов в образовательной организации, типов конфликтов и форм их проявления.</p>	<p>ОПК-7</p>
4.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Возможное содержание конфликтов, возникающих в результате взаимодействия участников образовательного процесса.</p>	<p>ОПК-7</p>

	<p>2. Стадии протекания конфликта.</p> <p>3. Алгоритм разработки стратегии выявления стадий протекания конфликтов определенного (предложенного) содержания в образовательной организации.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Разрабатывать стратегию выявления стадий протекания конфликтов определенного (предложенного) содержания в образовательной организации.</p>	
5.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Использование психолого-педагогической технологии «Функциональная оценка поведения» при разрешении конфликтов в образовательной организации.</p> <p>2. Методы функциональной оценки поведения.</p> <p>3. Этические требования и профессиональную ответственность специалиста при использовании функциональной оценки поведения.</p> <p>4. Алгоритм разработки стратегии использования методов функциональной оценки поведения в образовательной организации в конкретных ситуациях при разрешении конфликтов.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Разрабатывать стратегию использования методов функциональной оценки поведения в образовательной организации в конкретных ситуациях при разрешении конфликтов.</p>	<p>ОПК -1</p> <p>ОПК -6</p>
6.	<p><b>Знать:</b></p> <p>1. Стратегии разрешения конфликта в ситуациях взаимодействия участников образовательного процесса.</p> <p>2. Разрешение конфликта с привлечением третьей стороны.</p> <p>3. Алгоритм разработки стратегии разрешения конфликта в соответствии с предложенной схемой в ситуациях взаимодействия участников образовательного процесса: «учитель-ученик», «учитель - родители», «учитель - учитель»</p> <p>4. Алгоритм разработки рекомендаций (для коллег) по соблюдению требований к личности и поведению педагога, выступающего третьей стороной при разрешении конфликтов между учениками, доказать неэффективность «административного» разрешения конфликта третьей стороной.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1. Разрабатывать стратегию разрешения конфликта в соответствии с предложенной схемой в ситуациях взаимодействия участников образовательного процесса: «учитель-ученик»,</p>	<p>ОПК-7</p>

	<p>«учитель - родители», «учитель - учитель»</p> <p>2. Разрабатывать рекомендации (для коллег) по соблюдению требований к личности и поведению педагога, выступающего третьей стороной при разрешении конфликтов между учениками, доказать неэффективность «административного» разрешения конфликта третьей стороной.</p>	
7.	<p><b>Знать:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Возможности предупреждения конфликта при взаимодействии участников образовательного процесса и его прогнозирование в образовательной организации.</li> <li>2. Виды профилактики конфликтов в образовательной организации.</li> <li>3. Алгоритм разработки стратегии по устранению социально-психологических причин конфликтов (вид профилактики) между учениками, между учителями, между учителями и родителями.</li> <li>4. Алгоритм разработки прогноза возможных конфликтов между учителем и родителями в образовательной организации слушателя.</li> </ol> <p><b>Уметь:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разрабатывать стратегию по устранению социально-психологических причин конфликтов между учениками, между учителями, между учителями и родителями.</li> <li>2. Разрабатывать прогноз возможных конфликтов между учителем и родителями в образовательной организации слушателя.</li> </ol>	ОПК -7

**1.3. Категория обучающихся:** уровень образования – высшее образование, область профессиональной деятельности – общее образование.

**1.4. Форма обучения:** очная.

**1.5. Режим занятий:** 4 академических часа в вечернее время в будни или в дневное время в выходные.

**1.6. Трудоемкость программы:** 72 часа.

## Раздел 2. Содержание программы

### 2.1. Учебный (тематический) план

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Аудиторные учебные занятия			Внеаудиторная работа	Формы контроля	Трудоемкость
		Всего ауд., час	Лекции	Практические занятия	с/р		
<b>1.</b>	<b>Базовая часть.</b>						
1.1.	Определение конфликта. Базовые понятия конфликтологии. Методы и подходы разрешения конфликтов.	8	4	4	-	разработка 1	8
1.2.	Возможности управления конфликтом: психолого- педагогические технологии и структурные способы.	8	4	4	2	разработки 2,3	10
<b>2.</b>	<b>Профильная часть (предметно- методическая)</b>						
2.1.	Разбор основных типов конфликтов, возникающих в образовательной организации, причин их возникновения.	8	4	4	4	разработка 4	12
2.2.	Оценка содержания, структуры и стадии конфликта в образовательной организации	8	2	6	2	разработка 5	10
2.3.	Использование функциональной оценки поведения при разрешении конфликтов.	8	4	4	-	разработка 6	8
2.4.	Пути разрешения	8	2	6	2	разработки 7,8	10

	Конфликта в образовательной организации.						
2.5.	Профилактика возникновения конфликтов в образовательной организации.	8	2	6	2	разработки 9, 10	10
<b>Итоговая аттестация:</b>		<b>4</b>		<b>4</b>		Зачет на основании совокупности выполненных работ + результата ответа на теоретический вопрос и решения ситуационной задачи.	<b>4</b>
<b>Итого:</b>		<b>60</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>Зачет</b>	<b>72</b>

## 2.2. Учебная программа.

№ п/п	Виды учебных занятий, учебных работ	Содержание
<b>Раздел 1. Базовая часть.</b>		
<b>Тема 1.1.</b> Определение конфликта. Базовые понятия конфликтологии. Методы и подходы разрешения конфликтов.	<i>Лекция (4 ч.)</i>	<p>Понятие и функции конфликта. Конфликт — неотъемлемая часть человеческих отношений. Базовые понятия конфликтологии: социальное противоречие, объективные и субъективные противоречия, противоборство сторон, объект и предмет конфликта. Методы разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблем. Организация психолого-педагогических условий для разрешения конфликта. Партнерский тип разрешения конфликта. Подходы к разрешению конфликтов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разрешение конфликта с учетом сущности и содержания противоречия.</li> <li>2. Разрешение конфликта с учетом его целей.</li> <li>3. Разрешение конфликта с учетом эмоциональных состояний.</li> <li>4. Разрешение конфликта с учетом особенностей его участников.</li> <li>5. Разрешение конфликта с учетом его динамики.</li> </ol> <p>Алгоритм разработки стратегии применения разных методов разрешения конфликта к одному и тому же примеру конфликта в</p>

		образовательной организации с целью определения их эффективности.
	<i>Практическое занятие (4 ч.)</i>	Работа в малых группах. Разработка стратегии применения разных методов разрешения конфликта к одному и тому же примеру конфликта в образовательной организации с целью определения их эффективности. (разработка 1)
<b>Тема 1.2.</b> Возможности управления конфликтом: психолого-педагогические технологии и структурные способы.	<i>Лекция (4 ч.)</i>	Управление педагогическим конфликтом — его перевод в рациональное русло взаимодействия людей, осмысленное воздействие на конфликтное поведение субъектов образовательного пространства с целью достижения желаемых результатов. Цель управления конфликтами: предотвращать деструктивные конфликты и способствовать адекватному разрешению конструктивных. Психолого-педагогические технологии управления конфликтами: прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение конфликтов. Структурное управление конфликтами: разъяснение требований к работе; использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений. Алгоритм разработки стратегии управления конфликтом с использованием психолого-педагогических технологий и структурных способов. Алгоритм разработки стратегии перевода учителем конкретного конфликта «ученик-ученик» из деструктивного в рациональное русло
	<i>Практическое занятие (4 ч.)</i>	Индивидуальная работа (с последующим обсуждением в группе). Разработка стратегии управления конфликтом с использованием психолого-педагогических технологий и структурных способов (конфликтную ситуацию предлагает педагог) (разработка 2)
	<i>Самостоятельная работа (2 ч.)</i>	Разработка стратегии перевода учителем конкретного конфликта «ученик-ученик» из деструктивного в рациональное русло (пример конфликта предлагает сам слушатель) (с использованием источника из «дополнительной литературы» № 3). (разработка 3)



Раздел 2. <i>Профильная часть (предметно-методическая).</i>		
<p><b>Тема 2.1.</b> Разбор основных типов конфликтов, возникающих в образовательной организации, причин их возникновения</p>	<p><i>Лекция</i> (4 ч.)</p>	<p>Виды конфликтов в образовательной организации, возникающие в результате взаимодействия всех участников образовательного процесса: «ученик — ученик», «ученик — учитель», «учитель — учитель», «учитель — руководитель», «учитель — родители».</p> <p>Эти конфликты выражаются в следующих формах:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Личностные конфликты, в основе которых лежат личностные проблемы участников конфликтной ситуации.</li> <li>2) Учебные конфликты, обусловленные учебной деятельностью.</li> <li>3) Коммуникативные конфликты, обусловленные индивидуальным своеобразием конфликтующих сторон.</li> <li>4) Организационные конфликты, которые обусловлены несовершенством организационных структур и управленческой деятельности системы образования.</li> </ol> <p>Типы конфликтов: межличностный конфликт, конфликт между человеком и группой, межгрупповой конфликт. Конструктивные и деструктивные конфликты.</p> <p>Причины, межличностного конфликта: объективные, субъективные; материальные и идеальные, временные и постоянные.</p> <p>Причины конфликта между личностью и группой: несовпадением индивидуальных и групповых норм поведения.</p> <p>Причины межгруппового конфликта: столкновение интересов различных групп.</p> <p>Алгоритм разработки таблицы, отражающей соотношение видов конфликтов в образовательной организации, типов конфликтов и форм их проявления.</p> <p>Стратегия анализа причин межличностного конфликта (объективные, субъективные; материальные и идеальные, временные и постоянные) на примерах конфликтов, приведенных преподавателем.</p>
	<p><i>Практическое занятие</i> (4 ч.)</p>	<p>Индивидуальная работа (с последующим обсуждением в группе).</p> <p>Разработка таблицы, отражающей соотношение видов конфликтов в образовательной организации, типов конфликтов и форм их проявления (разработка 4)</p>
		<p>Анализ причин межличностного конфликта (объективные, субъективные; материальные и</p>

	<i>Самостоятельная работа</i> (4 ч.)	идеальные, временные и постоянные) на примерах конфликтов, приведенных преподавателем (с использованием источника из «основной литературы» № 1).
<b>Тема 2.2.</b> Оценка содержания, структуры и стадии конфликта в образовательной организации	<i>Лекция</i> (2 ч.)	<p>Разнообразие содержания конфликтов. Возможное содержание конфликтов в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- конфликты, связанные с организацией труда учителей;</li> <li>- конфликты, возникающие из-за стиля руководства;</li> <li>- конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами знаний учащихся, их поведения;</li> <li>- конфликты, связанные с завышенными притязаниями родителей и прочие.</li> </ul> <p>Структура конфликта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• объект (предмет спора)</li> <li>• субъекты (индивиды, группы)</li> <li>• условия протекания конфликта</li> <li>• действия участников конфликта</li> <li>• масштаб конфликта</li> <li>• исход конфликта (последствия, результаты, их осознание)</li> </ul> <p>Стадии протекания конфликта: появление условий для возникновения конфликта, «обнаружение» конфликта, попытки разрешить конфликт, намерения участников воплощаемые в конкретные формы поведения (контролируемые или неконтролируемые, разрешение конфликта, последствия конфликта.</p> <p>Стратегия анализа конкретного содержания конфликтов в образовательной организации, выделение объекта конфликта (предмета спора) и субъектов конфликта.</p> <p>Алгоритм разработки стратегии выявления стадий протекания конфликтов определенного (предложенного) содержания в образовательной организации.</p> <p>Стратегия анализа определенного конфликта в образовательной организации с целью выявления его структуры</p>
	<i>Практическое занятие</i> (2 ч.)	<p>Работа в малых группах</p> <p>Анализ конкретного содержания конфликтов (примеры конфликтов представляет преподаватель) в образовательной организации, выделение объекта конфликта (предмета спора) и субъектов конфликта (индивиды, группы — ученики, учителя, администрация, родители).</p>

	<p><i>Практическое занятие (4 ч.)</i></p>	<p>Работа в малых группах. Разработка (по группам) стратегии выявления стадий протекания конфликтов определенного (предложенного) содержания в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами знаний учащихся;</li> <li>• конфликты, обусловленные необъективностью оценки педагогами поведения учащихся;</li> <li>• конфликты, связанные с завышенными притязаниями родителей.</li> </ul> <p>(разработка 5).</p>
	<p><i>Самостоятельная работа (2 часа)</i></p>	<p>Анализ определенного конфликта в образовательной организации с целью выявления его структуры (примеры конфликта подбирают сами слушатели) (с использованием источника из «основной литературы» № 2).</p>
<p><b>Тема 2.3.</b> Использование функциональной оценки поведения при разрешении конфликтов</p>	<p><i>Лекция (4 ч.)</i></p>	<p>Понятие психолого-педагогической технологии «Функциональная оценка поведения». Методы функциональной оценки поведения: прямое наблюдение, сбор данных и функциональный анализ. Прямое наблюдение: регистрация данных – факторов, предшествующих конфликту, фиксация собственных предположений о возможных причинах поведения. Метод сбора данных: использование различных опросников и анкет, проведение интервью с учителями, родителями, детьми, взаимодействующими с субъектом конфликта. Цель: определить, что происходит до начала конфликта, во время конфликта и после него. Метод функционального анализа поведения: сознательно производятся изменения во внешних факторах, которые, способствовали возникновению конфликта. Этические требования и профессиональная ответственность специалиста при использовании функциональной оценки поведения.</p> <p>Алгоритм разработки стратегии использования методов функциональной оценки поведения в образовательной организации в конкретных ситуациях.</p>
	<p><i>Практическое занятие (4 часа)</i></p>	<p>Работа в малых группах. Разработка стратегии использования методов функциональной оценки поведения в образовательной организации в конкретных ситуациях: ребенок часто вступает в</p>

		<p>конфликты, причем причины часто непонятны; учитель постоянно провоцирует подростков на конфликт. (разработка б).</p>
<p><b>Тема 2.4.</b> Пути разрешения конфликта в образовательной организации.</p>	<p><i>Лекция</i> (2 ч.)</p>	<p>Индивидуальный характер конфликтов. Выбор стратегии разрешения конфликта в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стратегия "соперничество, конкуренция";</li> <li>• стратегия "игнорирование, уклонение от конфликта";</li> <li>• стратегия "приспособление";</li> <li>• стратегия "компромисс";</li> <li>• стратегия "сотрудничество".</li> </ul> <p>Четкое представление о личности участников конфликта. Разрешение конфликта с привлечением третьей стороны. Обращение за помощью или самостоятельное вмешательство третьей стороны в конфликт. Эффективность участия третьей стороны. Требования к независимому «судье»: объективность, безоценочность, способность стать «над ситуацией». Стратегия анализа эффективности использования путей разрешения конфликтов при односторонних шагах (участники не согласовывают свои действия); при совместных действиях с партнером. Алгоритм разработки стратегии разрешения конфликта в соответствии с предложенной схемой в ситуациях: «учитель-ученик», «учитель - родители», «учитель - учитель» Алгоритм разработки рекомендаций (для коллег) по соблюдению требований к личности и поведению педагога, выступающего третьей стороной при разрешении конфликтов между учениками, доказать неэффективность «административного» разрешения конфликта третьей стороной.</p>
	<p><i>Практическое занятие</i> (2 ч.)</p>	<p>Работа в малых группах. Анализ эффективности использования путей разрешения конфликтов при односторонних шагах (участники не согласовывают свои действия); при совместных действиях с партнером.</p>
	<p><i>Практическое занятие</i> (4 ч.)</p>	<p>Работа в малых группах. Разработка стратегии разрешения конфликта в соответствии с предложенной схемой (в форме деловой игры) в ситуациях: «учитель-ученик», «учитель - родители», «учитель -</p>

		<p>учитель»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определите проблему в категориях целей, а не решений;</li> <li>• после определения проблемы, определите решения, приемлемые для обеих сторон;</li> <li>• сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны;</li> <li>• создайте атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией;</li> <li>• во время общения проявляем симпатию, выслушиваем мнение другой стороны.</li> </ul> <p>Конфликты предлагают сами слушатели. (Разработка 7).</p>
	<p><i>Самостоятельная работа</i> (2 ч.)</p>	<p>Разработка рекомендаций (для коллег) по соблюдению требований к личности и поведению педагога, выступающего третьей стороной при разрешении конфликтов между учениками (на конкретных примерах), доказать неэффективность «административного» разрешения конфликта третьей стороной (с использованием источника из «основной литературы» № 2 и «дополнительной литературы» № 3). (разработка 8).</p>
<p><b>Тема 2.5.</b> Профилактика возникновения конфликтов в образовательной организации.</p>	<p><i>Лекция</i> (2 ч.)</p>	<p>Предупреждение конфликта при взаимодействии участников образовательного процесса и его прогнозирование в образовательной организации. Прогноз — представление о возможном конфликте с определенной указанием вероятности места и времени его возникновения. Виды профилактики конфликтов в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию конфликтных ситуаций</li> <li>• оптимизация организационно - управленческих условий работы школы - важная объективно-субъективная предпосылка предупреждения конфликтов;</li> <li>• устранение социально-психологических причин конфликтов;</li> <li>• блокирование личностных причин возникновения конфликтов.</li> <li>• Методы профилактики конфликтов в образовательном учреждении:</li> <li>• развитие отношений социального партнерства как внутри педагогического</li> </ul>

		<p>коллектива учителей, так и среди учеников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• консультирование родителей о необходимости совместного воспитания детей в духе коллективизма и социальной активности;</li> <li>• выстраивание отношений внутри коллектива с учётом личностных особенностей индивидуумов и их психологических особенностей;</li> <li>• развитие толерантности;</li> <li>• моделирование конфликтных ситуаций.</li> </ul> <p>Требования к разработке рекомендаций по профилактике конфликтов для школьников. Алгоритм разработки стратегии по устранению социально-психологических причин конфликтов между учениками, между учителями, между учителями и родителями. Алгоритм разработки прогноз возможных конфликтов между учителем и родителями в образовательной организации слушателя.</p>
	<i>Практическое занятие (4 ч.)</i>	<p>Работа в группах.</p> <p>Разработка стратегии по устранению социально-психологических причин конфликтов между учениками, между учителями, между учителями и родителями. (разработка 9).</p>
	<i>Практическое занятие (2 ч.)</i>	<p>Индивидуальная работа с последующим обсуждением в группе.</p> <p>Разработать прогноз возможных конфликтов между учителем и родителями в образовательной организации слушателя. (разработка 10).</p>
	<i>Самостоятельная работа (2 часа)</i>	<p>Подготовка к <b>итоговой аттестации</b> – решение ситуационных задач.</p>
<b>Итоговая аттестация</b>	<b>Зачет (4 ч.)</b>	<p>Зачет на основании совокупности выполненных работ + результата ответа на теоретический вопрос и решения ситуационной задачи.</p>

### Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Образовательным продуктом являются разработки стратегий в области методов профилактики и разрешения конфликтов в образовательной организации, выполненные в ходе практических занятий и самостоятельной работы (разработки).

### **3.1. Формы текущего контроля.**

#### **3.1.1. Разработки.**

1. Разработка стратегии применения разных методов разрешения конфликта к одному и тому же примеру конфликта в образовательной организации с целью определения их эффективности.

2. Разработка стратегии управления конфликтом с использованием психолого-педагогических технологий и структурных способов.

3. Разработка стратегии перевода учителем конкретного конфликта «ученик-ученик» из деструктивного в рациональное русло.

4. Разработка таблицы, отражающей соотношение видов конфликтов в образовательной организации, типов конфликтов и форм их проявления.

5. Разработка (по группам) стратегии выявления стадий протекания конфликтов определенного (предложенного) содержания в образовательной организации.

6. Разработка стратегии использования методов функциональной оценки поведения в образовательной организации в конкретных ситуациях.

7. Разработка стратегии разрешения конфликта в соответствии с предложенной схемой (в форме деловой игры) в ситуациях: «учитель-ученик», «учитель - родители», «учитель - учитель».

8. Разработка рекомендаций (для коллег) по соблюдению требований к личности и поведению педагога, выступающего третьей стороной при разрешении конфликтов между учениками (на конкретных примерах), доказать неэффективность «административного» разрешения конфликта третьей стороной.

9. Разработка стратегии по устранению социально-психологических причин конфликтов между учениками, между учителями, между учителями и родителями.

10. Разработать прогноз возможных конфликтов между учителем и родителями в образовательной организации слушателя.

**Требования:**

1. Разработки осуществляются на основании соответствующих алгоритмов, стратегий.
2. Соответствие содержания разработки заявленной теме (заданию).
3. Учет особенностей возникновения и протекания конфликтов в образовательной организации.
4. Соответствие разработки конкретным задачам разрешения и профилактики конфликтов в образовательной организации.
5. Учет при составлении разработки возрастных и индивидуальных особенностей участников педагогического процесса.
6. Возможность практического использования созданного продукта (разработки).

**Критерии оценивания:**

Наличие выполнения всех пяти требований (2-6): практическая значимость разработки; соответствие разработки теории вопроса; учет индивидуальных особенностей участников образовательного процесса, является показателем правильного выполнения задания. Оценка складывается из суммы баллов: каждый критерий (2-6) оценивается в 1 балл. Несоответствие одному или нескольким критерием снижает оценку. Максимальная оценка – 5 баллов. При невыполнении трех требований работа считается невыполненной.

**3.2. Итоговая аттестация:**

Итоговая аттестация проходит в форме зачета. Зачет осуществляется на основании совокупности всех выполненных работ и результатов собеседования: ответ на теоретический вопрос и решение ситуационной задачи. При невыполнении двух форм текущего контроля (разработок), слушатель не допускается к зачету. По результатам итоговой аттестации выставляется «зачет».



### 3.2.1. Ситуационные задачи.

Ситуационные задачи решаются в аудиториях в процессе прохождения итоговой аттестации.

#### **Примеры ситуационных задач:**

##### *Ситуационная задача № 1:*

Мама считает, что в новой школе к ее дочери учительница относится необъективно, занижает оценки. Разговор с учителем не помог достичь понимания, произошел обмен упреками и оскорблениями. За помощью в разрешении конфликта обратились к директору.

##### *Задание:*

1. Определите предмет конфликта.
2. Предложите пути разрешения конфликта, которые стоит выбрать директору.

##### *Ситуационная задача № 2:*

Взаимная неприязнь двух учительниц отражалась на дочери одной из них, которой регулярно ставились заниженные оценки той учительницей, с которой конфликтовала ее мама.

##### *Задание:*

1. Предположите причины конфликта между учителями.
2. Определите субъектов (участников) конфликта

##### *Ситуационная задача № 3:*

Учительницы в присутствии учеников ссорятся в коридоре из-за того, что обе хотят проводить урок в данном учебном кабинете. Говорят на повышенных тонах, активно жестикулируют.

##### *Задание:*

1. Приведите способ разрешения конфликта с участием третьих лиц.
2. Определите последствия данного конфликта.

*Ситуационная задача № 4:*

Два ученика третьего класса спорят из-за того, кто будет капитаном команды на конкурсе. Дело вот-вот дойдет до драки.

*Задание:*

1. Предложите несколько способов разрешения конфликта.
2. Стоит ли в данном случае кому-то из одноклассников попытаться разрешить конфликт.

*Ситуационная задача № 5:*

Учительнице показалось, что ученик на контрольной списывал. Она снизила ему отметку. Но он отрицал это, и староста класса, пользующийся доверием учителя, подтвердил слова ученика.

*Задание:*

1. Предложите, как поступить учительнице, чтобы избежать конфликта.
2. Является ли староста класса участником назревающего конфликта (обоснуйте свой ответ).

*Ситуационная задача № 6:*

Учительница относилась пренебрежительно к коллегам. Надо сказать, что она была довольно сильным предметником и методистом. Но позволяла себе свысока говорить об учителях при учениках.

*Задание:*

1. Разработайте рекомендации для предотвращения возникновения конфликта учительницы с коллегами.
2. Кто, по вашему мнению, должен предотвращать конфликт (обоснуйте свой ответ).

**Требования и критерии оценивания:**

Слушатели должны показать понимание ситуации, высказать свое аргументированное мнение, опирающееся на теоретический материал курса, дать четкие рекомендации и разработать требуемые стратегии.

Общий балл складывается по итогам выполнения заданий, каждое из которых оценивается в 5 баллов, при этом правильный ответ – 5 баллов, неправильный ответ – 0 баллов. Итоговая оценка составляет 10 баллов. Задача считается решенной при получении 5 баллов.

**3.2.2. Оценочные материалы (вопросы к зачету):**

1. Понятие и функции конфликта.
2. Методы разрешения конфликтов.
3. Организация психолого-педагогических условий для разрешения конфликта.
4. Управление педагогическим конфликтом.
5. Психолого-педагогическое и структурное управление конфликтами.
6. Конфликты в образовательной организации — причины возникновения.
7. Типы конфликтов: межличностный конфликт, конфликт между человеком и группой, межгрупповой конфликт.
8. Конструктивные и деструктивные конфликты.
9. Структура конфликта.
10. Использование функциональной оценки поведения при разрешении конфликтов.
11. Этические требования и профессиональная ответственность специалиста при использовании функциональной оценки поведения.
12. Выбор стратегии разрешения конфликта.
13. Разрешение конфликта с привлечением третьей стороны.
14. Предупреждение конфликта и его прогнозирование.
15. Условия профилактики конфликтов в образовательной организации.

### Оценивание слушателя на зачете:

Ответ слушателя на зачете оценивается критериями «зачтено» (свидетельствует об успешном прохождении зачета), «не зачтено» (свидетельствует о неуспешном прохождении зачета).

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценки
«Зачтено»	Слушатель при ответе демонстрирует содержание предложенного вопроса в частности и дисциплины в целом, владеет основными понятиями программы, знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике, успешно решил ситуационную задачу
«Не зачтено»	Слушатель при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала программы. Не информирован или слабо разбирается в проблемах, или не в состоянии наметить пути их решения, не смог решить ситуационную задачу.

## Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы.

### 4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы.

#### Основная литература:

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. - М.: Проспект, 2016. - 336 с.
2. Гребенкин, Е.В. Школьная конфликтология для педагогов и родителей / Е.В. Гребенкин. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 171 с
3. Курочкина И.А. Педагогическая конфликтология/ И.А. Курочкина: Екатеринбург - РГППУ, 2018. - 229 с.
4. Сидж, М., Уотсон Т.С. Введение в функциональную оценку поведения в школе. Учебно-методическое пособие / М. Сидж, Т.С. Уотсон. - М.: Оперант, 2016. —194 с.

**Дополнительная литература:**

1. Анцупов А. Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе/ А.Я Анцупов - М.: ВЛАДОС, 2003.- 208с.
2. Банькина,С.В. Педагогическая конфликтология: состояние, проблемы исследования и перспективы развития/ С.В. Банькина -М.: Просвещение, 2001.-394 с.
3. Валяев,А.М. Формирование практической готовности педагога к управлению межличностными конфликтами в школе/ А.М. Валяев -М.: Академия, 2007.- 107 с.
4. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. - М.: Питер, 2008. - 172 с.
5. Козлов, А.С. Конфликтология социальных групп и организаций / А.С. Козлов, Е.В. Левина, П.А. Эстрова. - М.: Ленанд, 2015. - 272 с.
6. Левин С. Разрешение конфликтов [Текст] / С. Левин, М.: Олимп-Бизнес, 2010. 289 с.

**Информационные справочные системы телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1. <http://www.aconflict.ru> - Аналитика конфликта.
2. <http://www.conflictmanagement.ru> - Сайт Московской школы конфликтологии.
3. <http://www.confstud.ru> - Сайт научно-практического журнала международной ассоциации конфликтологов «Конфликтология и жизнь».
4. <http://www.igidravlika.com> - Конфликтология.

**Организация занятий по программе**

При организации обучения по программе преподаватель должен обратить особое внимание на организацию семинарских и практических занятий и самостоятельной работы слушателей, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения.

При реализации программе используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- проблемная лекция,
- презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств;
- групповая дискуссия.

### **Используемые образовательные технологии**

При реализации аудиторных занятий программы проводятся в форме лекций и практических занятий.

Лекции проводятся в интерактивной форме: в форме проблемного и эвристического изложения и тематических дискуссий. Практические занятия проводятся в виде учебной дискуссии; использования презентаций по теме изложения, анализа конкретных ситуаций, а также в интерактивной форме в виде работы в минигруппах, решения заданий, направленных на выработку навыков работы с научной литературой и библиографией, справочниками, базами данных, оформления.

Активные методы обучения, используемые на практических занятиях:

- проблемное обучение
- эвристическая лекция,
- тематическая дискуссия
- анализ конкретных ситуаций.

При реализации программы используются такие интерактивные формы проведения занятий как дискуссия, дебаты, проблемное обсуждение. В рамках развития интерактивных форм обучения разработаны презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств: видео, слайдов, флипчартов, постеров, компьютеров и т.п.

### **4.2. Материально-технические условия реализации программы**

При реализации программы необходимо использование кабинета, оборудованного партами, стульями, доской, трибуной, информационными

технологиями и программным обеспечением, в том числе по договорам аренды, практик и сетевого взаимодействия.

### **Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки презентационных материалов и материалов к занятиям (компьютеры с программным обеспечением для создания и показа презентаций, с доступом в сеть «Интернет», поисковые системы и справочные, профессиональные ресурсы в сети «Интернет»).

### **Перечень программного обеспечения (при необходимости)**

Для подготовки презентаций и их демонстрации необходима программа Impress из свободного пакета офисных приложений OpenOffice (или иной аналог с коммерческой или свободной лицензией).