**Министерство просвещения Российской Федерации**
**ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический университет им. Р.Гамзатова»**

Кафедра теории и методики профессионального образования

**УТВЕРЖДАЮ**
И.о. начальника УМУ
_____ Гаджиев Р.Ф.
«___» _____ 2025 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
## Б1.В.ДВ.07 Дисциплины (модули) по выбору 7 (ДВ.7)
## Б1.В.ДВ.07.02 ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

**Направление подготовки** - 44.03.44 Профессиональное обучение (по отраслям)
**Направленность (профиль)** - Информационные технологии
**Квалификация выпускника:** Бакалавр
**Форма обучения** - очная, заочная
**Год приема** - 2025

| Форма обучения | Семестр | Трудоемкость | Виды учебной работы | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лекции | Практ. занятия | Лабор. занятия | Промежуточный контроль | СРС | Форма аттестации |
| очная | 5 | 72 | 12 | 20 | | | 40 | зачет |
| заочная | 5 | 72 | 4 | 6 | | 3 | 59 | зачет |

**Махачкала, 2025**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Целью** освоения дисциплины «Педагогическая конфликтология» состоит в формирование компетентности студентов эффективно управлять конфликтами посредством знакомства с проблемами педагогической конфликтологии в контексте философско-антропологических, психолого-педагогических и конфликтологических исследований.

| Код компетенции | Содержание компетенции | Индикаторы достижения компетенций |
|---|---|---|
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде | УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения.<br>УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями.<br>УК-3.3. Знает основные принципы и механизмы социального взаимодействия и условия эффективной работы в команде |
| ОПК-7 | Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. | ОПК-7.1. Взаимодействует с родителями (законными представителями) обучающихся с учетом требований нормативно-правовых актов в сфере образования и индивидуальной ситуации обучения, воспитания, развития обучающегося.<br>ОПК-7.2. Взаимодействует со специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.<br>ОПК-7.3. Взаимодействует с представителями организаций образования, социальной и духовной сферы, СМИ, бизнес-сообществ и др. |

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Педагогическая конфликтология» относится к вариативной части учебного плана дисциплин по выбору (основной профессиональной образовательной программы) подготовки бакалавров по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Педагогическая конфликтология» базируется на ранее усвоенных компетенциях, сформированных дисциплинами «Методика воспитательной работы», «Методика профессионального обучения», «Педагогическое мастерство», «Педагогическая технология», «Общая и профессиональная педагогика».

Компетенции студентов, сформированные при изучении дисциплины «Педагогическая конфликтология» является базой для освоения дисциплин профильной подготовки. Знания и умения по дисциплине будут востребованы при выполнении заданий учебно-производственной практики, организации и участия в воспитательной работе вуза и организации, где проводится производственная практика студентов.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника: УК-3, ОПК-7.

В результате изучения модуля обучающиеся должны:

| Код компетенции | Знает | Умеет | Владеет |
|---|---|---|---|
| УК-3 | Знает основные принципы и механизмы социального взаимодействия и условия эффективной работы в команде | Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями. | Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения. |
| ОПК-7 | нормативно-правовые акты в сфере образования и индивидуальной ситуации обучения, воспитания, развития обучающегося. Основы взаимодействияс представителями организаций образования, социальной и духовной сферы, СМИ, бизнес-сообществ и др. | Взаимодействует со специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума. | Взаимодействует с родителями (законными представителями) обучающихся с учетом требований нормативно-правовых актов в сфере образования и индивидуальной ситуации обучения, воспитания, развития обучающегося. Взаимодействует с представителями организаций образования, социальной и духовной сферы, СМИ, бизнес-сообществ и др. |

## 4.ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа). Дисциплина изучается в 8 семестре.

### ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

| Вид учебной работы | Трудоёмкость | | |
|---|---|---|---|
| | час. | В т.ч. по семестрам | |
| | | №7 | №8 |
| **Общая трудоёмкость** дисциплины по учебному плану | **72** | | **72** |
| **1. Контактная работа:** | | | |
| лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку) | 12 | | 12 |
| практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку) | 20 | | 20 |
| лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку) | | | |
| курсовое проектирование | | | |
| групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем | | | |
| **2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)** | **40** | | **40** |

| Вид учебной работы | Трудоёмкость | | |
|---|---|---|---|
| | час. | В т.ч. по семестрам | |
| | | №7 | №8 |
| в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету) | | | |
| Вид промежуточного контроля: | | | зачёт |

**ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ**

| Вид учебной работы | Трудоёмкость | | |
|---|---|---|---|
| | час. | В т.ч. по семестрам | |
| | | №5 | №6 |
| **Общая трудоёмкость** дисциплины по учебному плану | **72** | **72** | |
| **1. Контактная работа:** | | | |
| лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку) | 4 | 4 | |
| практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку) | 6 | 6 | |
| лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку) | | | |
| курсовое проектирование | | | |
| групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем | | | |
| **2. Объем самостоятельной работы обучающихся** (СРС) | **59** | **59** | |
| в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету) | **3** | **3** | |
| Вид промежуточного контроля: | зачёт | | зачёт |

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**очная форма обучения**

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля) | Общая трудоёмкость в акад.часах | Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лек/ пр.подг. | Лаб / пр.подг. | Пр/ пр.подг. | СР |
| 1 | Феноменология межличностного конфликта | 8 | 2 | | 2 | 4 |
| 2 | Классификация конфликтов | 8 | 2 | | 2 | 4 |
| 3. | Функции межличностных конфликтов | 8 | | | 2 | 6 |
| 4 | Методы регулирования и разрешения межличностных конфликтов | 8 | | | 2 | 6 |
| 5 | Стили поведения в конфликте | 8 | 2 | | 2 | 4 |
| 6 | Особенности конфликтов в образовании | 10 | 2 | | 2 | 6 |
| 7 | Педагогические конфликты между педагогами и учащимися | 10 | 2 | | 4 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Психологический анализ конфликтных ситуаций | 12 | 2 | | 4 | 4 |
| 9 | Ведущий тренинговых групп | 8 | | | 2 | 6 |
| | *Курсовое проектирование* | *Х* | | | | |
| | *Консультация к экзамену* | *Х* | | | | |
| | *Подготовка к экзамену (зачету)* | *Х* | | | | |
| | **Итого:** | **72** | **12** | | **20** | **40** |

**заочная форма обучения**

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля) | Общая трудоёмкость в акад.часах | Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад.часах) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Лек/ пр.подг. | Лаб / пр.подг. | Пр/ пр.подг. | СР |
| 1 | Феноменология межличностного конфликта | 8 | 2 | | | 6 |
| 2 | Классификация конфликтов | 8 | | | 2 | 6 |
| 3. | Функции межличностных конфликтов | 10 | | | | 10 |
| 4 | Методы регулирования и разрешения межличностных конфликтов | 6 | | | | 6 |
| 5 | Стили поведения в конфликте | 10 | | | | 10 |
| 6 | Особенности конфликтов в образовании | 8 | | | 2 | 6 |
| 7 | Педагогические конфликты между педагогами и учащимися | 8 | 2 | | | 6 |
| 8 | Психологический анализ конфликтных ситуаций | 8 | | | 2 | 6 |
| | *Курсовое проектирование* | *Х* | | | | |
| | *Консультация к экзамену* | *Х* | | | | |
| | *Подготовка к экзамену (зачету)* | *Х* | | | | 3 |
| | **Итого:** | **72** | **4** | | **6** | **59** |

## 5.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

**Тема 1. Феноменология межличностного конфликта.**

Основные теоретические положения. Структура конфликта. Конфликтная ситуация. Субъекты конфликта. Инцидент. Ролевые позиции в конфликте (подстрекатель, пособник, организатор, посредник, организатор, посредник, инициатор). Конфликтное взаимодействие. Причины конфликта. Предмет конфликта. Условия протекания конфликта. Действия участников конфликта.

**Тема 2. Классификация конфликтов.**

В зависимости от сторон: внутриличностные, межличностные, личностно-групповые, межгрупповые Классификация конфликтов по С.Чейзу, А.Г. Здравомыслову, А.И. Шипалову. Конфликты в аспекте потребностей: материальные, структурно-ролевые, духовные;

по времени протекания: кратковременные, быстротечные, длительные (годы, десятилетия); по результативности: конструктивные (позитивные), деструктивные

**Тема 3. Функции межличностных конфликтов**

Динамика протекания конфликтов. Этапы развития конфликта. Стадии конфликта: латентная, открытая, разрешения.

**Тема 4. Методы регулирования и разрешения межличностных конфликтов**

Ошибки в регулировании конфликта. Деятельность по разрешению конфликта. Урегулирование конфликта. Затухание конфликта. Устранение конфликта. Исход конфликта.

**Тема 5. Стили поведения в конфликте.**

Стили поведения в конфликте: сотрудничество; компромисс; избегание (игнорирование, уход); приспособление; соперничество. Тактика действия на оппонента: захват; психологическое насилие; давление; демонстративные действия; санкционирование; фиксация своей позиции; дружелюбие; сделка.

**Тема 6. Особенности конфликтов в образовании**

Понятие «Педагогический конфликт», его причины. Структура педагогических конфликтов. Объект и предмет педагогического конфликта. Виды педагогических конфликтов и их функции. Динамика педагогических конфликтов.

**Тема 7. Педагогические конфликты между педагогами и учащимися.**

Компоненты педагогического взаимодействия. Предпосылки возникновения конфликтных ситуаций между педагогом и обучаемыми. Особенности педагогических конфликтов «педагог-обучаемый». Стили педагогического общения. Профессионально важные качества педагогического общения.

**Тема 8. Психологический анализ конфликтных ситуаций**

Особенности психологического анализа педагогических конфликтов. Погашение конфликта. Алгоритмы психологического анализа педагогического конфликта.

**Тематика практических занятий:**

***Упражнение «Рукопожатие или поклон»***

(толерантность, уважительное отношение друг к другу)

Участники здороваются друг с другом, используя ритуалы приветствия, принятые в разных культурах.

Расскажите группе о жестах приветствия, принятых у разных народов. Заранее предупредите участников о том, что они должны будут использовать эти ритуалы, представляясь друг другу. Вот несколько вариантов приветствия:

- объятие и троекратное лобызание поочередно в обе щеки (Россия);
- легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);
- рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);
- легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);
- легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);
- поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);
- простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);
- мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);
- потереться друг о друга носами (эскимосская традиция).

Предложите группе образовать круг. Один из участников начинает «круг знакомств»: выступает на середину и приветствует партнера, стоящего справа. Потом идет по часовой стрелке и поочередно приветствует всех членов группы.

Каждый раз участник должен приветствовать своего визави новым жестом. При этом он представляется, называя свое имя.

Во втором раунде в круг вступает другой участник, стоящий справа от первого, и т. д.

Замечания

Эта игра подходит для знакомства участников в поликультурных группах. В ходе ее поддерживается атмосфера толерантности, уважительное отношение друг к другу. Кроме того, участникам наверняка будет интересно по-разному знакомиться с людьми. В конце упражнения можно провести краткий обмен впечатлениями.

### *Упражнение «Правда или ложь?»*

(атмосфера открытости, групповая сплочённость)

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости.

Подготовка

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш.

1. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.

2. Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться. Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

### *Упражнение «Лабиринт» (чувство доверия)*

Группа разбивается на пары. В каждой паре один из участников с помощью устных указаний-команд «заводит» своего партнера в воображаемый лабиринт, схему которого в виде ломаной линии с прямыми углами он держит перед собой, но не показывает своему «ведомому». Всего используется три команды.

Первая, обозначающая вход в лабиринт, - «Прямо!». Далее, в зависимости от формы лабиринта, следуют команды «Направо!» или «Налево!», после которых идущий по воображаемому лабиринту должен повернуть соответственно в правую или левую сторону.

Пройдя лабиринт, «ведомый» должен развернуться на 180 градусов и мысленно выйти из него, вслух сообщая обо всех своих перемещениях (посредством тех же трех команд). В это время «заводящий» по своей схеме контролирует путь партнера. Если «ведомый» справился с заданием успешно, то ему предлагается лабиринт с большим количеством поворотов и так далее. Затем напарники меняются ролями.

В некоторых случаях с «Лабиринтом» лучше работать не парами, а всей группой. При этом часть сидящих в кругу участников (четные) будет заводить в лабиринт, а оставшаяся часть - выводить из лабиринта. Тогда каждому как из «заводящих», так и из «выводящих» достается лишь часть общего пути.

В ходе обсуждения результатов тренеру следует обратить особое внимание на то, каким образом каждый спортсмен в качестве «ведомого» справлялся со своим заданием. Участники, у которых преобладает зрительная ориентировка в пространстве, используют обычно воображаемого человечка, который, послушно выполняя команды, идет по лабиринту. Тем же, у кого преобладает двигательный тип, этого бывает недостаточно. Для того чтобы определить, где же это «налево», а где «направо», они вынуждены каждый раз представлять себя самого на месте «человечка», мысленно влезать внутрь лабиринта и проделывать там воображаемые повороты. Представляя себе различные движения, люди с

двигательным типом ориентировки не столько видят эти движения, сколько чувствуют их своим телом, ощущают себя выполняющими их.

### *Упражнение «Пожелания»(создание групповой атмосферы)*

Все участники сидят в кругу. Каждый по кругу высказывает пожелание сидящим игрокам. Можно одному из игроков, если есть желание. Ведущий тренинг высказывает своё пожелание в конце круга.

### *Упражнение «Компакт - опросы» (повышение уровня общительности)*

Цель игры - совершенствовать уровень общительности (научиться ограничивать себя крайним экстравертам и раскрываться интровертам).

Ход игры. 3 ученика выбирают себе социальную роль (директор лицея, домохозяйка, бомж и др.) и садятся в центр круга. Остальные участники игры задают всем трём один и тот же вопрос. Каждый из сидящих в центре должен ответить на этот вопрос в соответствии со своей социальной ролью (через 3 секунды после конца вопроса). Причём, каждый из отвечающих предварительно определяет объём своего высказывания (1, 3, 10 предложений). За точностью выполнения задания следит «хранитель времени».

### *Упражнение «Я хочу тебе подарить» (развитие психологического климата)*

Ведущий начинает упражнение, обращаясь к сидящему справа от него участника, с фразой «Я хочу тебе подарить…» и говорит то, что хочет он подарить этому человеку.

### *Упражнение «Телепатия» (Невербальное общение)*

Группа разбивается на пары. В каждой паре участники садятся лицом друг к другу. Одному из них отводится роль «передающего», другому - «принимающего». Ведущий объясняет, что «передающий» должен как можно лучше сосредоточиться на каком-нибудь образе и усилием воли внушить его «принимающему». Задача «принимающего» - проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание его партнера.

Можно организовать игру так, чтобы один и тот же образ вся группа передавала одному из участников, - это вносит оживление в работу, делает ее более интересной.

При организации игры ведущий должен дать понять группе, что он вполне серьезно относится к предложенному эксперименту и ожидает положительных результатов. Это поможет участникам преодолеть возможное скептическое отношение к подобным занятиям и настроиться на серьезную работу. Конечно, дело тут не в телепатии - ее может и не быть в природе. Однако необходимость создания яркой воображаемой картины не только для себя, но и для партнера, - дополнительный стимул для «передающего» предельно мобилизовать силы своего воображения.

Во время игры правильные отгадывания случаются обычно чаще, чем этого можно было бы ожидать по теории вероятностей. В этом нет ничего мистического. По дыханию партнера (а если упражнение выполняется с открытыми глазами, то и по его позе, движениям, выражению лица) «принимающий» может довольно точно уловить по крайней мере эмоциональный тон картины - спокойная она или будоражащая, радостная или печальная.

В том случае, если после первых удач у участников действительно возникнет впечатление, будто мысли передаются на расстоянии, ведущему не следует спешить в развенчанием «чудесного феномена». Ведь веру в телепатию можно эффективно использовать для того, чтобы все сильнее и сильнее подогревать вашу группу в ее работе. Лишь после того, как каждый из участников достаточно поработает в роли «передающего», имеет смысл раскрыть карты и рассказать группе о возможных каналах передачи информации.

### *Упражнение «Я на твоём месте»(эмпатия)*

Одним из фундаментальных механизмов человеческого взаимопонимания является рефлексия - способность представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и «проигрывать» ситуацию за него.

Потерявшие друг друга в незнакомом городе люди встречаются на центральной площади. Преступник оставляет драгоценности на самом видном месте в надежде, что все бросятся на поиски тайников, и лишь видавшие виды детективы находят их там, где искать никому не приходило в голову. Соперники сверлят друг друга глазами - каждый понимает, чего хочет другой, но понимает также и то, что другой понимает это. Вам это знакомо?

Умение ставить себя на место соперника или партнера, принимать за него наиболее вероятные решения и согласовывать с ним свои собственные действия, учитывать его попытки «думать за тебя» и действовать с поправкой на это думанье - все это необходимо.

Участники упражнения делятся на пары. Один из пары вспоминает случай из жизни или литературную историю (выдавая за свою - игровая ситуация), второй участник начинает разговор со слов «Я на твоём месте…» и продолжает, как бы он поступил в данном случае. В конце упражнения проходит рефлексия.

### *Упражнение «Зеркало» (развитие психологического климата)*

Участники разбиваются на пары, становятся лицом друг к другу. Один из играющих делает замедленные движения руками, головой, всем телом. Задача другого - в точности копировать все движения напарника, быть его «зеркальным отражением». В каждой паре участники самостоятельно подбирают нужную сложность движений и их темп.

В ходе игры участники, работающие за «отражение», довольно быстро научаются чувствовать тело партнера, и схватывают логику его движений. От раза к разу следить за «оригиналом» и копировать его движения становится все легче, и все чаще возникают ситуации не только предвосхищения, но и опережения его движений. Освоив навыки двигательного подражания, участники могут попробовать свои силы и в более сложной игре: задача та же, но роли «отражения» и «оригинала», ведомого и лидера, не определены. Гибко подстраиваясь друг под друга, играющие стремятся двигаться в унисон.

Это упражнение - очень хорошее средство развития психологического контакта. Наблюдая за ходом его выполнения, тренер может выявить «естественного» лидера в каждой паре. Трудности в достижении двигательного согласия нередко бывают связаны с наличием напряженных отношений между партнерами.

### *Упражнение «Холодный суп»*

Это упражнение проводится после краткой теоретической части, во время которой тренер объясняет значение терминов «уверенный (ассертивный)», «неуверенный (пассивный)», «агрессивный», «манипулятивный».

Участники садятся полукругом. На полу треугольником растягивается шнур, по его углам и на середине одной из сторон лежат карточки со словами «уверенный», «неуверенный», «агрессивный», «манипулятивный».

Линии, соединяющие различные виды поведения, являются континуумом, на нем располагаются переходные формы поведения: от манипулятивного к неуверенному и агрессивному, от неуверенного - к уверенному и т.д.

Ведущий предлагает для обсуждения следующую ситуацию:

Вас попросили обсудить деловые вопросы с важным клиентом, и вы пригласили его в дорогой ресторан. И ваш клиент, и вы заказали себе первое блюдо. Суп оказался

холодным. Клиента пригласили вы, значит, вы являетесь хозяином и чувствуете, что должны что-то предпринять.

Каждый участник получает карточку, на которой написана возможная реакция на создавшееся положение. Участникам предлагается поместить доставшиеся им карточки в пространстве треугольника и обосновать свое решение. Группа может задавать вопросы каждому участнику и обсуждать его выбор.

Содержание карточек:

1. Спросите официанта: «Этот суп подается холодным?»
2. Отставьте тарелку в сторону.
3. Встаньте и покиньте заведение.
4. Громко, так, чтобы это услышали и официант, и другие посетители, произнесите: «Это последний раз, когда я сюда кого-то привожу!»
5. Скажите официанту: «Я хотел бы поговорить с менеджером».
6. Скажите официанту: «Суп отвратителен. Унесите его и немедленно подайте нам что-нибудь более съедобное».
7. Спросите официанта: «Милейший, а что случилось с вашей электроплитой?»
8. Сделайте вид, что все в порядке, и ешьте суп.
9. Скажите официанту: «Этот суп холодный. Пожалуйста, замените его».
10. Скажите официанту, что вы хотели бы вычесть стоимость супа из счета.
11. Спросите у вашего клиента, не желает ли он пожаловаться.
12. Когда официант придет убирать тарелки, скажите: «Извините меня, но я боюсь, что мы не смогли доесть суп. На вкус он не плох, но он был не очень теплым - совершенно холодным, я имею в виду!»

Во время общего обсуждения анализируются варианты уверенного поведения и примеры из собственной жизни, когда участники смогли использовать данный вариант.

### *Упражнение «Любящий взгляд» (Невербальное общение)*

Из числа участников выбирается водящий. Он выходит из помещения. Сидящие в комнате выбирают 3-х игроков, которые будут смотреть на водящего «любящим, ласковым зглядом». Игрок, вошедший в комнату должен догадаться, кто из участников смотрит на него любящим, ласковым взглядом. Затем выбирается следующий водящий.

### *Упражнение «Перевоплощение» (самораскрытие, углубление эмоциональных контактов)*

Участники группы удобно располагаются в креслах (на стульях). Один из них получает от ведущего задание: представить себе предмет, который выглядел бы как само овеществленное расслабление. Внутреннему взору являются перезрелая и едва не срывающаяся с ветки груша, гигантский маятник, ползущая по склону вулкана расправленная лава или тающее масло. После этого участник, получивший задание, должен силой воображения «превратить» себя в то, что он представил, ощутить себя этой вещью, погрузиться в ее мир, проникнуться настроением и вжиться в «характер». От лица этой вещи он начинает рассказ о том, что происходит с ней в данный момент и что она при этом переживает. Закончив повествование, участник прикосновением передает слово своему соседу слева. Тот может либо продолжить рассказ, либо начать новое перевоплощение.

Игра ставит каждого из членов группы в ситуацию решения творческой задачи и открывает большую свободу для выражения своей индивидуальности.

Желательно проводить игру в затемненном помещении - это обеспечит занимающимся большую раскованность и психологический комфорт. По мере овладения искусством вживаться в образ перевоплощения становятся все более яркими и

убедительными. От поверхностных, чисто внешних описаний участники идут «в глубь» предмета, все более и более отождествляясь с ним и переживая его «изнутри». В отдельных случаях картины бывают настолько выразительными и сильными, что их настроением проникается вся группа.

Участникам, слушающим рассказ, включиться в развитие образа бывает даже легче, чем говорящему.

Не следует предлагать данное упражнение группе, внутри которой еще не созрели отношения взаимного приятия и вкус к совместному творчеству. Иногда для раскачки группы ведущий может на первых порах предоставить участникам право по желанию пропускать свою очередь и передавать дошедшее до них прикосновение дальше.

Анабиоз» (переход от отчуждённости к контакту)

Участники разбиваются на пары. В каждой паре игроки распределяют между собой роли «замороженного» и «реаниматора». По сигналу «замороженный» застывает в неподвижности, изображая погруженное в анабиоз существо - с окаменевшим лицом и пустым взглядом. Задача «реаниматора», на которую отводится одна минута, - вызволить партнера из анабиотического состояния, оживить его. «Реаниматор» не имеет права ни прикасаться к «замороженному», ни обращаться к нему с какими-либо словами. Все, чем он располагает, это взгляд, мимика, жест и пантомима.

Признаками успешной работы «реаниматора» можно считать непроизвольные реплики «замороженного», его смех, улыбку и другие проявления эмоциональной жизни. Критерии выхода из анабиоза, которые могут варьировать от явных нарушений молчания и неподвижности до едва заметных изменений в выражении лица, устанавливаются самими участниками в зависимости от уровня их «квалификации».

Наверное, каждому знакомо чувство отчуждения, незримой стеной встающее между двумя людьми: партнеры как бы деревенеют друг перед другом, перестают чувствовать и понимать друг друга. Вероятно, знакомо и противоположное ощущение: между людьми возникает абсолютное взаимопонимание, и, словно по незримому каналу, переживания и намерения свободно перетекают от одного к другому. В предложенном упражнении в миниатюре решается задача перехода от отчуждения к контакту. Работая в роли «реаниматоров», участники осваивают различные способы разрушения взаимной изоляции.

### *Упражнение «Акробат» (овладение способами ведения разговора)*

Участники рассаживаются в ряд. Ведущий стоит перед ними и держит в руках небольшую человеческую фигурку. Он объясняет участникам, что это - «акробат», который умеет выполнять четыре команды.

«Направо!» - по этой команде «акробат» делает поворот на 90 градусов через правое плечо;

«Налево!» - он поворачивается в противоположную сторону;

команда «Вперед!» выполняется как вращение лицом вперед на 90 градусов относительно центра тяжести;

команда «Назад!» - как вращение в противоположную сторону.

После того как все участники ознакомятся с принципом управления фигуркой, они рассаживаются в круг и начинают внимательно следить за кувырками воображаемого акробата, команды которому подаются каждым по очереди. Те, кто не смог в какой-то момент уследить за игрой, выходят из круга, и так до тех пор, пока не выявится победитель.

Во избежание ненужных споров, ведущий с помощью своей фигурки может контролировать весь ход игры и в спорных ситуациях выступать в качестве арбитра. Это упражнение во многом аналогично предыдущему.

### *Упражнение «Он - эмоция» (овладение способами психологической защиты)*

Возьмите карточки с обозначением эмоций. Для игры используйте только слова, обозначающие эмоцию. Например, слово «Грусть». А теперь вспомните своих учеников и «подберите» одного их них к этому слову? Кто подходит? Кто внутренне «похож» на это слово? Образ какого ученика соответствует состоянию грусти?

Возьмите наугад следующую карточку, пусть на ней будет написано слово «радость». Подумайте, кто из коллег своим мироощущением, характером, отношением к себе и людям олицетворяет это слово?

Переберите таким образом 5-7 карточек, пока не устанете. Вспомните своих воспитанников и «подберите» к ним соответствующие карточки с обозначением эмоций. Получилось?

Наверное, в игре вы увидели, что стали лучше понимать своих ребят, их настроение, состояние, индивидуальные особенности.

### *Упражнение «Я- эмоция»*

Подберите к самому себе 2-3 карточки, которые в наибольшей степени соответствуют вашему состоянию, настроению, характеру. Отложите их в сторону.

Затем выберете карточки, отражающие индивидуальность «идеального учителя», такого, каким вы хотели бы быть. Сравните две группы карточек, чем они отличаются и в чем их сходство?

Игру можно усложнить, если вы попросите другого учителя подобрать несколько карточек, отражающих, по его мнению, ваш образ. Через его восприятие вы получите «зеркало», т.е. увидите себя со стороны. Вы можете также пригласить поиграть вашу дочь или сына.

Если подбор карточек вашим партнером вызвал у вас удивление или даже замешательство, спросите, почему он выбрал именно эти карточки. Можно не согласиться с его выбором и предложить свои варианты. В любом случае эта увлекательная игра поможет вам «натолкнуться на самого себя», почувствовать реальность своего внутреннего мира, своих настроений, эмоциональных состояний, подумать о самом себе и получить оценку значимых для вас людей.

### *Упражнение «Фокусировка» (навыки саморегуляции)*

Упражнение выполняется с закрытыми глазами. По команде ведущего «Тело!» участники сосредоточивают внимание на своем геле, по команде «Рука!» - на правой руке. Затем идет последовательное сосредоточение на кисти правой руки - по команде «Кисть!», на указательном пальце - по команде «Палец!» и, наконец, на кончике пальца - по команде «Кончик пальца!». Интервал между командами может составлять от 10 секунд до 2 минут (в зависимости от владения участниками своим телесным вниманием).

Если после окончания работы само собой не завязывается обсуждение, ведущему следует расспросить членов группы о том, справился ли каждый из них с заданием, как им это удалось и с какими трудностями они столкнулись. Как правило, чем меньше объем какой-то части тела, тем труднее участникам ее нащупать и захватить своим вниманием.

Во время «фокусировки» ведущий может заметить, что кое-кто из занимающихся непроизвольно прибегает к «внешним» методам сосредоточения: приоткрывает глаза и скашивает их в сторону объекта концентрации, склоняет голову, помогает себе мимикой и т.д. Иногда эти движения облегчают «внутреннее» выделение нужной области. Чаще, однако, бывает наоборот: активность внешнего восприятия лишь осложняет дело, создавая массу дополнительных помех.

Упражнение допускает различные модификации. Внимание участников может не только концентрически сужаться, как в описанном варианте упражнения, но и расширяться или же переходить от одной части тела к другой по произвольно выбранному ведущим маршруту.

### *Упражнение «Правда или вымысел» (умение выслушать и понять)*

Игра усиливает групповую сплоченность и создает атмосферу открытости.

Члены группы садятся по кругу; у каждого должны быть наготове бумага и карандаш. Предложите участникам написать три предложения, относящиеся лично к ним. Из этих трех фраз две должны быть правдивыми, а одна - нет.

Один за другим каждый участник зачитывает свои фразы, все остальные пытаются понять, что из сказанного соответствует действительности, а что - нет. При этом все мнения должны обосновываться.

Посоветуйте авторам фраз не спешить со своими комментариями и внимательно выслушать догадки разных игроков. Ведь это прекрасная возможность понять, как человек воспринимается со стороны.

### *Упражнение «Каким я тебя вижу» (умение выслушать собеседника)*

Игра способствует возникновению интереса к другим людям.

Отставьте в сторону стулья и столы, чтобы участники могли свободно передвигаться по помещению.

Объясните участникам, что благодаря этой игре каждый получит возможность лучше узнать кого-нибудь из членов группы и позже должен будет представить его всем остальным.

Игроки объединяются по двое и разговаривают друг с другом в течение 3 минут.

Цель беседы - произвести некоторое впечатление на партнера.

После этого участники снова собираются вместе. Ведущий говорит: «Когда мы встречаем нового человека и обмениваемся с ним хотя бы парой слов, то получаем первое впечатление о его личности. Я предлагаю вам представить группе своего партнера. Но это должно быть сделано необычным образом. Еще раз подумайте о человеке, с которым вы сейчас беседовали. Теперь припомните какой-нибудь образ, который передавал бы ваше впечатление от этого человека. Представьте своего партнера группе, назвав его имя и тот образ, который, на ваш взгляд, ассоциируется с ним. Можно, например, сказать: «Карл напоминает мне плюшевого медведя, поскольку излучает дружелюбие. Во время беседы с Карлом я получил большое удовольствие!»

Замечания

Эта игра способствует созданию веселой и благодушной атмосферы. Обязательно отметьте, какие разные образы находят участники и как оригинально они обосновывают свои ассоциации.

### *Упражнение «Мнение обо мне»*

Каждый участник сможет услышать мнение других о себе. Это «социальное эхо» помогает сориентироваться в группе.

Вам понадобятся бумага и карандаши по числу участников.

1. Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются членам группы.

2. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или же личное мнение о данном человеке.

3. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии.

4. Те же действия повторяют еще раз.

5. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает их вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

- Удивил ли меня чей-либо отзыв?

- Считаю ли я данные высказывания в мой адрес корректными?
- Хочу ли я ответить на заданный вопрос?
- Как я обычно чувствую себя, попадая в новый коллектив?
- Как я хочу выглядеть в группе?
- Моя восприимчивость - это, скорее, достоинство или недостаток?

Вы можете прочитать комментарии, написанные на всех листах, а затем пригласить участников к обсуждению игры.

### *Упражнение «Волшебный карандаш» (чувство доверия)*

Для ознакомления участников с правилами этой игры потребуются бумага и карандаш. Ведущий объясняет игрокам, что карандашом можно управлять на расстоянии, подавая ему одну из четырех возможных команд: «Вверх!», «Вниз!», «Вправо!» или «Влево!». По команде карандаш перемещается в указанном направлении, оставляя на бумаге черту. Следует другая команда, и карандаш, не отрываясь от бумаги, перемещается вновь. Таким образом на листе вырисовывается ломаная линия. Все «ходы» карандаша должны быть равны по длине.

На предварительном этапе игры участники подают по очереди свои команды, а карандашу выполнять свои обязанности «помогает» ведущий. Затем, убедившись в том, что все участники усвоили принцип игры, ведущий предлагает им чертить воображаемые фигуры на воображаемом листе, который каждый должен представлять перед собой. Черчение начинается с простейшей фигуры, образец которой ведущий предварительно демонстрирует игрокам, например с квадрата. Команды подаются по кругу.

Ведущий должен объяснить игрокам, что они не имеют права договариваться о том, в какой точке начинать и в каком направлении вести ломаную линию. Каждый должен внимательно следить за командами и, когда до него дойдет очередь, действовать сообразно обстановке. Если в ходе рисования участник не смог уследить за линией или ему показалось, что кто-либо из его товарищей допустил ошибку, он останавливает игру командой «Стоп!». По этой команде все, что уже нарисовано на воображаемых листах, автоматически стирается. Остановивший игру начинает ее сначала - делает первый ход. После того как фигура нарисована, ведущий предлагает следующую, более сложную.

Как правило, игра проходит очень оживленно. Наличие общей цели и ответственность каждого за ее достижение приводят к значительной мобилизации зрительного воображения.

### *Упражнение «Поставь себя на место другого»*

Вспомните свой недавний конфликт с коллегой по работе, в котором вы начали общение с позиции «над». А теперь расслабьтесь, закройте глаза и представьте себя на место того учителя, с которым вы разговаривали. Представили? Внутренне, про себя спросите у него, какие впечатления он получил от общения с вами? Подумайте, что бы мог о вас сказать ваш бывший собеседник. Затем проиграйте в своем воображении вашу беседу таким образом, чтобы оставить у вашего партнера приятные воспоминания о себе. Что изменилось? Вы поняли, что изменилась прежде всего ваша внутренняя позиция? Если раньше осознанно или неосознанно вы начинали беседу с коллегой по работе так же, как вы говорите с вашими учениками на уроке, то сейчас вы подходите к человеку, внутренне готовясь к равноправному контакту с ним. Эта психологическая подготовка связана со сменой вашей позиции, вашим внутренним стремлением к полноцепному диалогу.

### *Упражнение «Гомеостат» (согласованность между членами группы)*

Так называется прибор со множеством ручек и циферблатов, который используется психологами для изучения групповой совместимости. Наш «прибор» устроен несколько

проще. Участники рассаживаются в круг. Каждый сжимает правую руку в кулак, и по команде ведущего все «выбрасывают» пальцы.

Группа должна стремиться к тому, чтобы все участники независимо друг от друга выбросили одно и то же число. Участникам запрещено договариваться, перемигиваться и другими «незаконными» способами пытаться согласовывать свои действия. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет своей цели. Для того чтобы предоставить друг другу возможность оценить обстановку и учесть ее в последующем такте игры, участники после каждого «выбрасывания» фиксируют на какое-то время положение своих растопыренных пальцев.

Помимо своего прямого назначения «Гомеостат» может быть использован психологом для выявления взаимоотношений между играющими. Если внимательно понаблюдать за ходом игры, то можно заметить одного или нескольких лидеров в группе, под которых подстраиваются остальные участники. Возможно, группа распадается на несколько группировок, имеющих свои установки на исход игры (например, половина играющих выбрасывает несколько раз подряд по три пальца, в то время как другая - по одному). Не исключено также и появление «негативиста», упорно гнущего свою линию даже после того, как между остальными участниками уже достигнуто определенное согласие.

Если участникам наскучит этот сидячий вариант рефлексивной игры, то можно предложить ее подвижный аналог.

### *Упражнение «Учимся понимать друг друга»*

Если мы сконцентрируем свое внимание на языке тела, то сможем понять, какое настроение у другого члена группы.

1. Члены группы ходят по комнате в произвольном ритме. По Вашем сигналу «Стоп» они должны остановиться и встать перед тем участии ком, который оказался ближе всего. Пусть, не говоря ни слова, игрок попытаются почувствовать, как внешний облик другого человека - положение тела, мимика лица, частота дыхания, выражение глаз - воздействует на них. Они должны ощутить эмоциональное состояние другого участника и мгновенно оценить свое собственное.

2. Через полминуты партнеры делятся впечатлениями, которые получили друг о друге. На выполнение задания отводится 2 минуты.

3. Члены группы продолжают прогулку по комнате. Дайте им возможность попробовать себя еще в двух или трех встречах.

4. Обсудите итоги игры, дав участникам возможность ответить на следующие вопросы:

- Почему людям важно учиться понимать язык тела?
- Насколько хорошо удалось понять того или иного игрока?
- В какой мере каждый сумел без слов почувствовать внутренний мир своих партнеров?

### *Упражнение «Стыковка» (понимание друг друга)*

Игра проводится в четверках. Двое участников садятся друг против друга так, чтобы их колени соприкасались, и закрывают глаза. Указательные пальцы правых рук - «космические станции» - они вытягивают навстречу друг другу. Двое других игроков становятся позади сидящих. По сигналу каждый из стоящих участников начинает с помощью словесных команд или прикосновений управлять движениями правой руки сидящего перед ним. Цель стоящих за креслами игроков - свести концы указательных пальцев своих партнеров. Возможен и конкурентный вариант игры: один из игроков стремится увести свою «мишень» - ладонь сидящего перед собой человека от преследующей его «ракеты» - от указательного пальца сидящего напротив. При этом

ладонь должна, конечно, всегда оставаться в пределах досягаемости пальца, а лицо из соображений безопасности - вне ее пределов.

### *Упражнение «ДА» ЗНАЧИТ «НЕТ»*

Упражнение проводится в общем кругу.

Нередко люди при общении друг с другом не умеют соблюдать правила конструктивного ведения разговора.

Цель этого упражнения - научить говорить «нет» или выражать свою точку зрения, свое мнение в приемлемой форме, без обид и злобы.

Такое упражнение можно проводить с учащимися средней школы, старшеклассниками, студентами, специалистами коммуникативных профессий.

По просьбе ведущего каждый пишет на листочке (или просто придумывает) спорное утверждение. Например: «Все дети - невыносимы», «Пожилые люди - мудрые и спокойные», «Все учителя ценят и уважают своих учеников», «Родители никогда не понимают своих детей».

После этого по мере готовности участник произносит (зачитывает) свою фразу. Остальные дают ответ в следующей форме. Сначала нужно обязательно согласиться с тем, что было сказано. После этого - продолжить разговор, выражая свое согласие или несогласие с тем, что было сказано.

Примеры первой фразы: «Да, однако...», «Да, и все же...», «Да, и если...»

При выполнении этого упражнения участники имеют возможность потренироваться в умении конструктивно вести диалог. Такое умение бывает очень полезно при общении с людьми, находящимися в состоянии гнева, агрессии, раздражения, обиды.

### *Упражнение «ОБВИНЕНИЕ И ЗАЩИТА»*

Для этой игры необходимо выбрать Водящего. Он становится эащищающимся и занимает место в центре круга. Задача остальных членов группы - «обвинителей» - выделить негативную черту обвиняемого и описать, как она проявляется. Задача защищающегося - найти положительное объяснение этой черты, высказать свое мнение по поводу сделанного обвинения.

После проведения упражнения группа обсуждает, удалось ли «обвиняемому» оправдаться, насколько он был уверен в себе и что помогало ему в этом. В заключение группа предлагает свои варианты «оправдания» «обвиняемого», которые он должен изложить при повторном предъявлении обвинения. Важно, чтобы в роли «обвиняемого» поочереди побывали все участники группы.

### *Упражнение «Нахал» (способы отработки поведения)*

Цель игры - совершенствовать умение выстраивать своё речевое поведение в экстремальной ситуации.

Ход игры. Ну бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает». Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить своё возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Разбейтесь на пары. В каждой паре сидящий слева - добросовестно стоит в очереди. Нахал заходит справа. Отреагируйте экспромтом на его появление, да так, чтобы было неповадно. Затем каждая пара меняется ролями, и игра продолжается. В конце игры группа обсуждает, какой ответ был самым удачным.

### *Упражнение «Неожиданный звонок»*

Чувства и состояния мотивируют наше поведение. Но, если поведение можно наблюдать и контролировать, с чувствами это сделать сложнее. Две или несколько фундаментальных эмоций, часто возникающие у человека, могут формировать эмоциональные черты личности:

- тревожность;
- депрессия;
- любовь;
- враждебность.

По нашим поведенческим реакциям и мыслям можно с большой долей вероятности судить о наличии эмоциональной черты личности или о ситуативном состоянии, которое оказывает влияние на жизнь.

Цель: Способствовать выявлению эмоциональных черт личности через поведенческие реакции и спонтанно возникающие мысли.

Организация: Можно во время визуализации включить тихую, спокойную музыку.

Предложите участникам сесть поудобнее, расслабиться и закрыть глаза.

«…Представь себе, что ты находишься дома в одиночестве. Тебе хорошо и комфортно. Ты занимаешься любимым делом или просто отдыхаешь. За окном идет дождь, ветер стучится в стекло, а дома уютно и тепло… Неожиданно раздается телефонный звонок! Какая мысль возникла в твоей голове? Чей голос ты ожидаешь услышать в трубке? Какую новость он тебе сообщит? Что тебе хочется сделать в этот момент?..»

Предложите участникам открыть глаза и записать ответы на вопросы, которые только что прозвучали.

Попросите 3-4 человек рассказать о своих мыслях и чувствах.

Дайте информацию о эмоциональных чертах личности и их видах:

Тревожность. Человек, с преобладанием этой черты скорее всего испугается неожиданного звонка и решит, что ему хотят сообщить неприятную новость или вообще сказать о трагедии. Депрессия. Мысли этого человека будут тоже не радужные, но основным чувством будет печаль и тоска. Любовь. Спектр чувств - радость, нежность, предвкушение удовольствия. Ожидание, что звонит кто-то родной, близкий, любимый. Враждебность. Звонок скорее всего вызовет раздражение, человек настроится на то, чтобы скорее отделаться от звонящего, или будет готов к словесной потасовке.

Вопросы к участниками:

- Ваша реакция на звонок и какое отношение это имеет к вашей личности?
- Как часто вы испытываете подобные чувства ?
- Является ли это состояние проблемой?
- С чем оно связано?

Важно дать понять участникам, что их выводы о себе не оцениваются и не осуждаются. Впрочем, это важно не только в этом упражнении…

### *Упражнение «Случай в лифте»*

Это упражнение прекрасно подойдет для иллюстрации того, как проявляются наши чувства. В силу убеждений и воспитания, направленного на подавление чувств, люди либо не проявляют чувства, либо испытывают угрызения совести по поводу того, что «не сдержались». В игре они смогут выразить то, что запрещается и это станет поводом для дальнейшего разговора о роли чувств в жизни. Кроме того, известно, что нельзя сыграть то, чего в тебе нет.

Цель: Исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний. Организация: Восемь человек занимают центр комнаты. Вокруг них выставляются стулья, спинками внутрь - это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Предложите желающим выйти в центр (8 человек). Остальным участникам объясните, что они становятся наблюдателями.

Участникам объясняют сюжет игры:

«Вы все - жильцы одного дома. И вот однажды, утром отправляясь на работу, вы застреваете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно - вы узнаете, когда вытащите карточку».

Раздайте карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний.

Варианты карточек:

- радость, восторг, удовольствие
- интерес, волнение, возбуждение
- горе, страдание, печаль, депрессия
- злость, раздражение, негодование, возмущение
- страх, тревога, опасение
- презрение, высокомерие, пренебрежение
- стыд, самоуничижение, неловкость
- удивление, изумление

Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке. Называть словом его нельзя.

Участники разыгрывают ситуацию в течение 10-15 минут.

Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства кто демонстрировал.

Вопросы к участникам:

- Как удалось передать состояние?
- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?

### *Упражнение «Коллега - образ»*

Вспомните одного из своих коллег. Какое определение из предложенных здесь могло бы подойти для характеристики его личности (отметьте несколько качеств):

1. Тревожный - спокойный
2. Разбросанный - целеустремленный
3. Замкнутый - общительный
4. Легкомысленный - серьезный
5. Возбудимый - уравновешенный
6. Уступчивый - принципиальный
7. «Выскочка» - скромный
8. Вспыльчивый - сдержанный
9. Лицемерный - искренний
10. Пессимист - оптимист
11. Безвольный - волевой
12. Глупый - умный
13. Агрессивный - миролюбивый
14. Ранимый - невозмутимый
15. Грубоватый - тактичный
16. Ленивый - трудолюбивый
17. Черствый - отзывчивый
18. Злой - добрый
19. Пассивный - активный
20. Самовлюбленный - самокритичный

Если вы не можете оценить коллегу только при помощи двухфакторной оценки («глупый - умный»), тогда напротив каждой характеристики поставьте определенный балл, исходя из шестибалльной системы. Попробуйте оценить таким образом 5-7 своих коллег.

***Упражнение «Второй план» (осознание своей позиции в общении)***

В общении с коллегой по работе старайтесь выработать для себя «второй план» беседы: как ваш собеседник вас воспринимает, что он о вас думает, что он говорит и что не говорит, что чувствует.

Стройте беседу с другим учителем так, чтобы представленный вами «второй план» был одним из ведущих факторов вашего общения. Не говорите того, что было бы неприятно вашему собеседнику, старайтесь оставить о себе хорошее впечатление, думайте о последствиях своих слов.

Упражнение развивает способность осознавать свою позицию в общении.

***Упражнение «Учимся ценить индивидуальность»***

Если бы мы умели ценить собственную индивидуальность, нам было бы легче принимать инакостъ партнера.

Члены группы рассаживаются по кругу, у каждого заготовлены бумага и карандаш.

В начале игры скажите примерно следующее: «Мы часто хотим быть точно такими же, как остальные, и страдаем, чувствуя, что отличаемся от других. Иногда действительно хорошо, когда мы - как все, но не менее важна и наша индивидуальность. Ее можно и нужно ценить».

Предложите каждому игроку написать о каких-то трех признаках, которые отличают его от всех остальных членов группы. Это может быть признание своих очевидных достоинств или талантов, жизненных принципов и т. п. В любом случае информация должна носить позитивный характер.

Приведите три примера из собственной жизни, чтобы участникам стало полностью понятно, что от них требуется. Для создания игровой атмосферы используйте свою фантазию и чувство юмора.

Участники записывают свои имена и выполняют задание (3 минуты). Предупредите, что Вы соберете записи и зачитаете их, а члены группы будут отгадывать, кто является автором тех или иных утверждений.

Соберите листочки и еще раз отметьте положительные аспекты того, что люди не похожи друг на друга: мы становимся интересны друг другу, можем найти нестандартное решение проблемы, дать друг другу импульсы к изменению и обучению и т. д. Потом прочтите каждый текст, и пусть игроки угадают, кем он написан. Если автора не удается «вычислить», он должен назваться сам.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид самостоятельной работы обучающихся |
|---|---|---|
| 1 | Феноменология межличностного конфликта | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект |
| 2 | Классификация конфликтов | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект |
| 3. | Функции межличностных конфликтов | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским заняти- |

| | | |
|---|---|---|
| | | ям, индивидуальные практические задания, конспект |
| 4 | Методы регулирования и разрешения межличностных конфликтов | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат<br>Подготовка к промежуточной аттестации |
| 5 | Стили поведения в конфликте | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект |
| 6 | Особенности конфликтов в образовании | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат |
| 7 | Педагогические конфликты между педагогами и учащимися | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект. Подготовка к промежуточной аттестации |
| 8 | Психологический анализ конфликтных ситуаций | изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект |

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 7.1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

| № п/п | Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля) | Средства текущего контроля успеваемости | Перечень компетенций |
|---|---|---|---|
| Феноменология межличностного конфликта | Интерактивные технологии обучения | Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | УК-3, ОПК-7 |
| Классификация конфликтов | Интерактивные методы и формы обучения | Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | УК-3 |
| Функции межличностных конфликтов | Интерактивные средства обучения | Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | ОПК-7 |
| Методы регулирования и разрешения межличностных конфликтов | Интерактивные средства в образовательном процессе | Реферат с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | УК-3, ОПК-7 |
| Стили поведения в конфликте | Игровые технологии обучения | Реферат с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их ре- | ОПК-7 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | зультатов; собеседование | |
| Особенности конфликтов в образовании | Дискуссионные технологии обучения | Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | УК-3, ОПК-7 |
| Педагогические конфликты между педагогами и учащимися | Интерактивные средства обучения | Доклад с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | УК-3 |
| Психологический анализ конфликтных ситуаций | Интерактивные средства в образовательном процессе | Реферат с мультимедийным сопровождением; анализ заданий и их результатов; собеседование | ОПК-7 |

**Перечень заданий для самостоятельного изучения**

***Задание 1. Проведите исследование по предложенной методике.***

**Методика «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях»**

С помощью методики К. У. Томаса, адаптированной Н. В. Гришиной, описываются пять возможных вариантов поведения индивида в конфликтной ситуации, определяются типические способы реагирования в конфликте. Можно выявить, насколько респондент склонен к соперничеству и сотрудничеству в группе, в команде, насколько стремится к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. Эта методика позволяет также оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности.

Инструкция1 Выберите в каждом пункте вариант поведения, который естественнее для вас, и отметьте его в бланке ответов.

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса; б) Вместо обсуждения того, 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 конфликт 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 сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я пытаюсь избежать неприятностей для себя; б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно; б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться победы в другом.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего; б) Я первым делом стараюсь определить, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникших разногласий; б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего; б) Я пытаюсь найти компромиссное решение. 1 Здесь и далее тексты методик приведены с незначительными стилевыми изменениями. 22

11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить, в чем 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 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, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы; б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, 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; 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 своем.

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего; б) Улаживая ситуацию, 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 чувства другого; б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха. Обработка результатов Ответы испытуемых оцениваются в соответствии с ключом.

Ключ

Сотрудничество 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б Соперничество 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а Компромисс 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а Приспособление 1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б, 30а Избегание 1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 23б, 27а, 29б

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о доминирующем у него стиле поведения в конфликтных ситуациях. Уровни выраженности стратегий поведения в конфликте Уровень выраженности

Количество баллов

Низкий 0–3

Средний 4–8

Высокий 9–12

*Сотрудничество.* Следуя этой стратегии, человек активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свои интересы, стараясь, однако, при этом сотрудничать с другим человеком. Данный стиль требует более продолжительной работы по сравнению с большинством других подходов к конфликту, поскольку стороны сначала «выкладывают на стол» нужды, заботы и интересы каждого, а затем обсуждают их. Этот стиль особенно эффективен, когда стороны имеют различные скрытые потребности. В таких случаях бывает затруднительным определение источника неудовлетворенности. Вначале может показаться, что оба хотят одного и того же или имеют противоположные цели на отдаленное будущее, что является непосредственным источником конфликта. Однако существуют различия между внешними декларациями или позициями в споре и подспудными интересами или нуждами, которые служат истинными причинами конфликтной ситуации.

При разрешении конфликта этот стиль используется, если необходимо найти общее бескомпромиссное решение; сохранить длительные, прочные отношения с другой стороной; целью взаимодействия является приобретение опыта совместной деятельности; стороны умеют слушать и уважают мнение друг друга; необходимо найти общие точки зрения на предмет совместной деятельности коллектива.

*Соперничество.* Человек, использующий стиль соперничества, весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта своим собственным путем. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими людьми и способен на волевые решения. К. Томас и Р. Килменн считают, что человек использует этот стиль в тех случаях, когда целью конфликтного взаимодействия является удовлетворение собственных интересов в ущерб интересам противоположной стороны. Для достижения цели он использует свои волевые качества.

Эту стратегию используют тогда, когда исход конфликта очень важен для одной из сторон и участник конфликта стремится разрешить его в свою пользу; человек обладает достаточной властью и авторитетом (подчинение мнению авторитета); когда нет другого выхода из данной ситуации.

*Компромисс.* Данный стиль характеризуется взаимными уступками для выработки обоюдного компромиссного решения. В результате чего происходит частичное удовлетворение потребностей обеих сторон.

Такой стиль поведения используют, когда обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью; удовлетворение желания не имеет для субъекта конфликта важного значения; участникам конфликта нужно принять хоть какое-то временное решение, так как нет возможности для выработки другого.

*Приспособление* означает, что субъект жертвует своими интересами в пользу другой стороны, полностью уступая ее интересам. К. Томас и Р. Килменн считают, что этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для одной стороны и не существен для другой.

Стиль приспособления может быть применен, когда основной задачей является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта; предмет разногласия не важен для одной из сторон конфликта или стороны конфликта не беспокоит разрешение ситуации; участники конфликта хотят сохранить добрые корректные отношения с другими людьми больше, чем отстоять собственную точку зрения; у одной из сторон недостаточно шансов победить.

*Избегание.* Этот стиль реализуется в том, что человек не отстаивает свои интересы; он не готов сотрудничать с другой стороной для выработки наилучшего совместного решения и потому уклоняется, уходит от разрешения конфликта. К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает своей цели.

Стиль избегания применяется в тех случаях, когда источник разногласий несущественен для субъекта конфликта; одна из сторон не готова решать вопрос в свою пользу; субъекту необходимо выиграть время для анализа ситуации и получения дополнительной информации перед принятием решения; решение проблемы опасно в связи с тем, что открытое обсуждение конфликта может ухудшить ситуацию; участники могут успешно урегулировать конфликт; решение проблемы может принести дополнительные неприятности.

***Задание 2. Проведите исследование по предложенной методике.***

**Опросник определения профиля стратегий поведения в конфликте**

Данный опросник состоит из 25 утверждений, описывающих поведение человека в соответствии с одной из стратегий поведения в конфликте.

Инструкция

Перед Вами список из 25 утверждений, описывающих поведение человека. Внимательно прочитайте каждое из них. Затем отметьте степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением:

- «–» – «Это не верно»;
- «?» – «Это не совсем так»;
- «V» – «В общем это верно»;
- «+» – «Полностью согласен».

*Автор методики К. Б. Малышев.*

**Текст опросника**

1. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого участника и моих собственных.
2. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
3. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
4. Я пытаюсь преодолеть наши разногласия.
5. Я всегда склоняюсь к открытому и всестороннему обсуждению проблемы.
6. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
7. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
8. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
9. Я отстаиваю свои желания.
10. Я стараюсь доказать приоритет своей позиции.
11. Я стараюсь найти компромиссное решение.
12. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться своего.
13. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
14. Я предлагаю среднюю позицию.
15. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
16. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
17. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
18. Я стараюсь не задеть чувства другого человека.
19. Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
20. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
21. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

22. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

23. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

24. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

25. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

**Обработка результатов**

Ответы оцениваются следующим образом:

● «–» – 0 баллов;

● «?» – 1 балл;

● «V» – 2 балла;

● «+» – 3 балла.

Далее считается сумма баллов в каждой строке, что будет соответствовать баллам по каждой из пяти стратегий:

I – сотрудничество;

II – соперничество;

III – компромисс;

IV – приспособление;

V – избегание.

**Интерпретация результатов**

Интерпретация результатов производится в следующей последовательности: 1) определяется уровень выраженности стратегий по таблице; 2) выполняется графическое изображение результатов (строится ин-дивидуальный профиль поведения в конфликте); 3) производится интерпретация профиля.

Уровни выраженности стратегий поведения в конфликте

Низкий 0–4

Средний 5–10

Высокий 11–15

***Задание 3. Проведите исследование по предложенным методикам***

**Методика определения индивидуальной меры выраженности свойства рефлексивности**

1. Методика разработана А. В. Карповым – доктором психологических наук, профессором Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, и кандидатом психологических наук В. В. Пономаревой и предназначена для оценки развития такого интегрального свойства, как рефлексивность; способность к рефлексии считается одной из важнейших характеристик личности, связанных с обучаемостью, успешностью в разных видах деятельности

2. Методика помогает определить уровень сформированности рефлексивности не только как психического свойства, но и как процесса, а также состояния. Данная методика исследует две основные сферы реализации рефлексивных процессов: анализ собственного мышления, сознания, деятельности личности и анализ содержания сознания другого человека, рассуждения за него, понимание его позиции и мотивов. Методика включает 27 утверждений, распределенных по четырем шкалам:

1) ретроспективная рефлексия деятельности;

2) рефлексия настоящей деятельности;

3) прогностическая рефлексия (рассмотрение будущей деятельности);

4) рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми.

Задача: выявить уровень сформированности свойства рефлексивности как предпосылки развития рефлексии – процесса, включенного в деятельность и общение.

**Инструкция**

Вам предстоит выразить степень своего согласия с несколькими утверждениями опросника. В бланке ответов напротив номера каждого утверждения поставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

1 – абсолютно неверно;

2 – неверно;

3 – скорее, неверно;

4 – не знаю;

5 – скорее, верно;

6 – верно;

7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

**Текст опросника**

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.

2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.

3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.

4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.

5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с кем-то, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.

6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.

7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.

8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.

9. Я часто ставлю себя на место другого человека.

10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.

11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.

12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.

13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.

14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.

15. Я беспокоюсь о своем будущем.

16. Думаю, что в большинстве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.

17. Порой я принимаю необдуманные решения.

18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.

19. Если происходит конфликт, то размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.

20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.

21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.

22. Бывает, что обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.

23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают у других людей мои слова и поступки.

24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, какие слова лучше использовать, чтобы его не обидеть.

25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда я занимаюсь другими делами.

26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Обработка и интерпретация результатов

Из 27 утверждений 15 являются прямыми (1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25-е утверждения), остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов. Для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов.

Полученные «сырые» баллы переводятся в стены:

| *Стены* | *Тестовые «сырые» баллы* |
|---|---|
| 0 | Меньше 100 |
| 1 | 100 |
| 2 | 101–107 |
| 3 | 108–113 |
| 4 | 114–122 |
| 5 | 123–130 |
| 6 | 131–139 |
| 7 | 140–147 |
| 8 | 148–156 |
| 9 | 157–171 |
| 10 | 172 и больше |

Если испытуемый получил в результате перевода «сырых» баллов 7 стенов и более, это говорит о высоком уровне развития рефлексивности. Такой педагог в большей степени склонен обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так и в настоящем и будущем. Ему свойствен- 67 но обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно ее планировать и прогнозировать все возможные последствия.

Если испытуемый получил от 4 до 7 стенов – у него средний уровень развития рефлексивности; если меньше 4 – низкий: такому педагогу сложно поста- вить себя на место другого человека и регулировать собственное поведение. Кроме того, как мы уже говорили, все утверждения теста можно объединить в 4 группы:

1) ретроспективная рефлексия деятельности (номера утверждений: 1, 4, 5, 12, 17, 18, 25, 27);

2) рефлексия настоящей деятельности (номера утверждений: 2, 3, 13, 14, 16, 17, 18, 26);

3) прогностическая рефлексия (номера утверждений: 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15, 20);

4) рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми (номера утверждений: 8, 9, 19, 21, 22, 23, 24, 26).

***Задание 4. Проведите исследование по предложенной методике.***

**Опросник Шмишека**

Данный личностный опросник, предназначенный для диагностики типа акцентуации характера личности, является реализацией типологического подхода к ее изучению. Опубликован Г. Шмишеком в 1970 г.

1 Тест состоит из 88 вопросов, на которые требуется ответить «да» или «нет». Разработан также сокращенный вариант опросника.

С помощью данной методики определяются следующие типы акцентуации личности:

1. Демонстративный тип. Характеризуется повышенной способностью к вытеснению.

2. Педантичный тип. Характеризуется повышенной ригидностью, инертностью психических процессов, неспособностью к вытеснению травмирующих переживаний.

3. Застревающий тип. Характерна чрезмерная стойкость аффекта.

4. Возбудимый тип. Повышенная импульсивность, ослабление контроля над влечениями и побуждениями.

5. Гипертимический тип. Повышенный фон настроения в сочетании с оптимизмом и высокой активностью.

6. Дистимический тип. Сниженный фон настроения, пессимизм, фиксация на теневых сторонах жизни, заторможенность.

7. Тревожно-боязливый. Склонность к страхам, робость и пугливость.

8. Циклотимический тип. Смена гипертимических и дистимических фаз.

9. Аффективно-экзальтированный. Легкий переход от восторга к печали. Восторг и печаль – основные сопутствующие этому типу состояния.

10. Эмотивный тип. Родственен аффективно-экзальтированному, но проявления не столь бурны. Лица этого типа отличаются особой впечатлительностью и чувствительностью. В отечественной практике опросник использовали в клинико-психо- логических исследованиях.

Инструкция

Вам предлагается ответить на 88 вопросов, касающихся различных сторон вашей личности. Рядом с номером вопроса поставьте знак «+» 1 («да»), если согласны, или «–» («нет»), если не согласны. Отвечайте быстро, надолго не задумывайтесь.

**Детский вариант**

1. Ты обычно спокоен, весел? 2. Легко ли ты обижаешься, огорчаешься? 3. Легко ли ты можешь расплакаться? 4. Много ли раз ты проверяешь, нет ли ошибок в твоей работе? 5. Такой ли ты сильный, как твои одноклассники? 6. Легко ли ты переходишь от радости к грусти и наоборот? 7. Любишь ли ты быть главным в игре? 8. Бывают ли дни, когда ты без всяких причин на всех сердишься? 9. Серьезный ли ты человек? 10. Всегда ли ты стараешься добросовестно выполнять задания учителей? 11. Умеешь ли ты выдумывать новые игры? 12. Скоро ли ты забываешь, если кого-нибудь обидел? 13. Считаешь ли ты себя добрым, умеешь ли сочувствовать? 14. Бросив письмо в почтовый ящик, ты проверяешь рукой, не застряло ли оно в прорези? 15. Стараешься ли ты быть лучшим в школе, в спортивной секции, в кружке? 16. Когда ты был маленьким, ты боялся грозы, собак? 17. Считают ли тебя ребята чересчур старательным и аккуратным? 18. Зависит ли твое настроение от домашних и школьных дел? 19. Можно ли сказать, что большинство твоих знакомых любят тебя? 20. Бывает ли у тебя неспокойно на душе? 21. Тебе обычно немного грустно? 22. Переживая горе, случалось ли тебе рыдать? 23. Тебе трудно оставаться на одном месте? 24. Борешься ли ты за свои права, когда с тобой поступают несправедливо? 25. Приходилось ли тебе когда-нибудь стрелять из рогатки в кошек? 26. Раздражает ли тебя, когда занавес или скатерть висят неровно? 27. Когда ты был маленьким, ты боялся оставаться один дома? 28. Бывает ли так, что тебе весело или грустно без причины? 92 29. Ты – один из лучших учеников в классе? 30. Часто ли ты веселишься, дурачишься? 31. Легко ли ты можешь рассердиться? 32. Чувствуешь ли ты себя иногда очень счастливым? 33. Умеешь ли ты веселить ребят? 34. Можешь ли ты прямо сказать кому-то все, что ты о нем думаешь? 35. Боишься ли ты крови? 36. Охотно ли ты выполняешь школьные поручения? 37. Заступишься ли ты за тех, с кем поступили несправедливо? 38. Тебе неприятно входить в темную пустую комнату? 39. Тебе больше по душе медленная и точная работа, чем быстрая и не такая точная? 40. Легко ли ты знакомишься с людьми? 41. Охотно ли ты выступаешь на утренниках, вечерах? 42. Ты когда-нибудь убегал из дома? 43. Ты когда-нибудь расстраивался из-за ссоры с ребятами, учителя- ми настолько, что не мог пойти в школу? 44. Кажется ли тебе жизнь тяжелой? 45. Можешь ли ты при неудаче посмеяться

над собой? 46. Стараешься ли ты помириться, если ссора произошла не по твоей вине? 47. Любишь ли ты животных? 48. Уходя из дому, приходилось ли тебе возвращаться, чтобы проверить, не случилось ли чего-нибудь? 49. Кажется ли тебе иногда, что с тобой или твоими родными должно что-то случиться? 50. Твое настроение зависит от погоды? 51. Трудно ли тебе отвечать в классе, даже если ты знаешь ответ на вопрос? 52. Можешь ли ты, если сердишься на кого-то, начать драться? 53. Нравится ли тебе быть среди ребят? 54. Если тебе что-то не удается, можешь ли ты прийти в отчаяние? 55. Можешь ли ты организовать игру, работу? 56. Упорно ли ты стремишься к цели, даже если на пути встречаются трудности? 93 57. Плакал ли ты когда-нибудь во время просмотра кинофильма, чтения грустной книги? 58. Бывает ли тебе трудно уснуть из-за каких-нибудь забот? 59. Подсказываешь ли ты или даешь списывать? 60. Боишься ли ты пройти один по темной улице вечером? 61. Следишь ли ты за тем, чтобы каждая вещь лежала на своем месте? 62. Бывает ли с тобой так, что ты ложишься спать с хорошим настроением, а просыпаешься с плохим? 63. Свободно ли ты чувствуешь себя с незнакомыми ребятами (в новом классе, лагере)? 64. Бывает ли у тебя головная боль? 65. Часто ли ты смеешься? 66. Если ты не уважаешь человека, можешь ли ты вести себя с ним так, чтобы он этого не замечал (не показывать своего неуважения)? 67. Можешь ли ты сделать много разных дел за один день? 68. Часто ли с тобой бывают несправедливы? 69. Любишь ли ты природу? 70. Уходя из дома, ложась спать, проверяешь ли ты, заперта ли дверь, выключен ли свет? 71. Боязлив ли ты, как ты считаешь? 72. Меняется ли твое настроение за праздничным столом? 73. Участвуешь ли ты в драматическом кружке, любишь ли ты читать стихи со сцены? 74. Бывает ли у тебя без особой причины угрюмое настроение, при котором тебе ни с кем не хочется говорить? 75. Бывает ли, что ты думаешь о будущем с грустью? 76. Бывают ли у тебя неожиданные переходы от радости к тоске? 77. Умеешь ли ты развлекать гостей? 78. Подолгу ли ты сердишься, обижаешься? 79. Сильно ли ты переживаешь, если горе случилось у твоих друзей? 80. Станешь ли ты из-за ошибки, помарки переписывать лист в тетради? 81. Считаешь ли ты себя недоверчивым? 82. Часто ли тебе снятся страшные сны? 83. Возникало ли у тебя желание прыгнуть в окно или броситься под машину? 94 84. Становится ли тебе весело, если все вокруг веселятся? 85. Если у тебя неприятности, можешь ли ты на время забыть о них, не думать о них постоянно? 86. Совершаешь ли ты поступки, неожиданные для самого себя? 87. Обычно ты немногословен, молчалив? 88. Мог бы ты, участвуя в драматическом представлении, настолько войти в роль, что при этом забыть, что ты не такой, как на сцене?

**Взрослый вариант**

1. Является ли Ваше настроение в общем веселым и беззаботным?
2. Восприимчивы ли Вы к обидам?
3. Случалось ли Вам иногда быстро заплакать?
4. Всегда ли Вы считаете себя правым в том деле, которое делаете, и Вы не успокоитесь, пока не убедитесь в этом?
5. Считаете ли Вы себя сейчас более смелым, чем в детском возрасте?
6. Может ли Ваше настроение меняться от глубокой радости до глубокой печали?
7. Находитесь ли Вы в компании в центре внимания?
8. Бывают ли у Вас дни, когда Вы без достаточных оснований находитесь в угрюмом и раздражительном настроении и ни с кем не хотите разговаривать?
9. Серьезный ли Вы человек?
10. Можете ли Вы сильно воодушевиться?
11. Предприимчивы ли Вы?
12. Быстро ли Вы забываете, если Вас кто-нибудь обидит?
13. Мягкосердечный ли Вы человек?
14. Пытаетесь ли Вы проверить после того, как опустили письмо в почтовый ящик, не осталось ли оно висеть в прорези?
15. Всегда ли Вы стараетесь быть добросовестным в работе?

16. Испытывали ли вы в детстве страх перед грозой или собаками?

17. Считаете ли Вы других людей недостаточно требовательными друг к другу?

18. Сильно ли зависит Ваше настроение от жизненных событий и переживаний?

19. Всегда ли Вы прямодушны со своими знакомыми?

20. Часто ли Ваше настроение бывает подавленным?

21. Был ли у Вас раньше истерический припадок или истощение нервной системы?

22. Склонны ли Вы к состояниям сильного внутреннего беспокойства или страстного стремления?

23. Трудно ли Вам длительное время просидеть на стуле?

24. Боретесь ли Вы за свои интересы, если кто-то поступает с Вами несправедливо?

25. Смогли бы Вы убить человека?

26. Сильно ли Вам мешает косо висящая гардина или неровно посте- ленная скатерть – настолько, что вам хочется немедленно устранить эти недостатки?

27. Испытывали ли Вы в детстве страх, когда оставались один в квартире? 2

28. Часто ли у Вас без причины меняется настроение?

29. Всегда ли Вы старательно относитесь к своей деятельности?

30. Быстро ли Вы можете разгневаться?

31. Можете ли Вы быть бесшабашно веселым?

32. Можете ли Вы иногда целиком проникнуться чувством радости?

33. Подходите ли Вы для проведения увеселительных мероприятий?

34. Высказываете ли Вы обычно людям свое откровенное мнение по тому или иному вопросу?

35. Влияет ли на Вас вид крови?

36. Охотно ли Вы занимаетесь деятельностью, связанной с большой ответственностью? 37. Склонны ли Вы вступиться за человека, с которым поступили несправедливо?

38. Трудно ли Вам входить в темный подвал?

39. Выполняете ли Вы кропотливую «черную» работу так же мед- ленно и тщательно, как и любимое Вами дело?

40. Являетесь ли Вы общительным человеком?

41. Охотно ли Вы декламировали в школе стихи?

42. Убегали ли Вы ребенком из дома?

43. Тяжело ли Вы воспринимаете жизнь?

44. Бывали ли у Вас конфликты и неприятности, которые так изматывали Вам нервы, что Вы не выходили на работу?

45. Можно ли сказать, что Вы при неудачах не теряете чувство юмора?

46. Сделаете ли Вы первым шаг к примирению, если Вас кто-то оскорбит?

47. Любите ли Вы животных?

48. Уйдете ли Вы с работы или из дома, если у Вас там что-то не в порядке?

49. Мучают ли Вас неопределенные мысли, что с Вами или с Вашими родственниками случится какое-нибудь несчастье?

50. Считаете ли Вы, что настроение зависит от погоды?

51. Затруднит ли Вас выступить на сцене перед большим количеством зрителей?

52. Можете ли Вы выйти из себя и дать волю рукам, если Вас кто-то умышленно грубо рассердит?

53. Много ли Вы общаетесь?

54. Если Вы будете чем-либо разочарованы, придете ли в отчаяние?

55. Нравится ли Вам работа организаторского характера?

56. Упорно ли Вы стремитесь к своей цели, даже если на пути встречается много препятствий?

57. Может ли Вас так захватить кинофильм, что слезы выступят на глазах?

58. Трудно ли Вам будет заснуть, если Вы целый день размышляли над своим будущим или какой-нибудь проблемой?

59. Приходилось ли Вам в школьные годы пользоваться подсказками или списывать у товарищей домашнее задание?

60. Трудно ли Вам пойти ночью на кладбище?

61. Следите ли Вы с большим вниманием, чтобы каждая вещь в доме лежала на своем месте?

62. Приходилось ли Вам лечь спать в хорошем настроении, а проснуться в удрученном и несколько часов оставаться таким?

63. Можете ли Вы с легкостью приспособиться к новой ситуации?

64. Есть ли у Вас предрасположенность к головной боли?

65. Часто ли Вы смеетесь? 66. Можете ли Вы быть приветливым с людьми, не открывая своего истинного отношения к ним?

67. Можно ли Вас назвать оживленным и бойким человеком? 68. Сильно ли Вы страдаете из-за несправедливости?

69. Можно ли Вас назвать страстным любителем природы?

70. Есть ли у Вас привычка проверять перед сном или перед тем, как уйти, выключены ли газ и свет, закрыта ли дверь?

71. Пугливы ли Вы?

72. Бывает ли, что Вы чувствуете себя на седьмом небе, хотя объективных причин для этого нет?

73. Охотно ли Вы участвовали в юности в кружках художественной самодеятельности, в театральном кружке?

74. Тянет ли Вас иногда смотреть вдаль?

75. Смотрите ли Вы на будущее пессимистически?

76. Может ли Ваше настроение измениться от высочайшей радости до глубокой тоски за короткий период времени?

77. Легко ли поднимается Ваше настроение в дружеской компании? 7

78. Переносите ли Вы злость длительное время?

79. Сильно ли Вы переживаете, если горе случилось у другого человека?

80. Была ли у Вас в школе привычка переписывать лист в тетради, если вы поставили на него кляксу?

81. Можно ли сказать, что Вы больше недоверчивы и осторожны, нежели доверчивы? 82. Часто ли Вы видите страшные сны?

83. Возникала ли у Вас мысль против воли броситься из окна, под приближающийся поезд?

84. Становитесь ли Вы радостным в веселом окружении?

85. Легко ли Вы можете отвлечься от обременительных вопросов и не думать о них?

86. Трудно ли Вам сдержать себя, если Вы разозлитесь?

87. Предпочитаете ли Вы молчать (да), или Вы словоохотливы (нет)?

88. Могли бы Вы, если бы пришлось участвовать в театральном представлении, с полным проникновением и перевоплощением войти в роль и забыть о себе?

***Ключ***

При совпадении ответа на вопрос с ключом ответу присваивается один балл.

1. Демонстративность / демонстративный тип: «+»: 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88. «–»: 51. Сумму совпадающих ответов умножить на 2.

2. Застревание / застревающий тип: «+»: 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81. «–»: 12, 46, 59. Сумму совпадающих ответов умножить на 2.

2. Педантичность / педантичный тип: «+»: 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83. «–»: 36. Сумму совпадающих ответов умножить на 2.

3. Возбудимость / возбудимый тип: «+»: 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86. Сумму совпадающих ответов умножить на 3.

4. Гипертимность / гипертимный тип: «+»: 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77. Сумму совпадающих ответов умножить на 3.

5. Дистимность / дистимический тип: «+»: 9, 21, 43, 75, 87. «–»: 31, 53, 65. Сумму совпадающих ответов умножить на 3.

6. Тревожность / тревожно-боязливый тип: «+»: 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82. «–»: 5. Сумму совпадающих ответов умножить на 3.

7. Экзальтированность / аффективно-экзальтированный тип: «+»: 10, 32, 54, 76. Сумму совпадающих ответов умножить на 6.

8. Эмотивность / эмотивный тип: «+»: 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79. «–»: 25. Сумму совпадающих ответов умножить на 3.

9. Циклотимность / циклотимный тип: «+»: 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84. Сумму совпадающих ответов умножить на 3. Интерпретация Максимальная сумма баллов, которая может быть получена в результате тестирования, – 24.

По некоторым источникам, признаком акцентуации считается величина, превосходящая 12 баллов. Однако на основании практического применения опросника принято считать, что сумма баллов в диапазоне от 15 до 19 говорит лишь о тенденции к тому или иному типу акцентуации. И только в случае превышения 19 баллов черта характера является акцентуированной.

При этом выделенные К. Леонгардом 10 типов акцентуации делятся на две группы: Акцентуации характера:

1. Демонстративный тип.
2. Педантичный тип.
3. Застревающий тип.
4. Возбудимый тип.

Акцентуации темперамента:

1. Гипертимный тип.
2. Дистимический тип.
3. Тревожно-боязливый тип.
4. Циклотимный тип.
5. Аффективно-экзальтированный тип.
6. Эмотивный тип.

Описание типов акцентуаций было дано нами ранее.

***Задание 5. Проведите исследование по предложенной методике.***

**Тестовая карта оценки стиля коммуникативной деятельности педагога**

Выберите желательный для Вас вариант ответа.

Оцените поведение педагога по следующей шкале:

Доброжелательность 3 2 1 0 1 2 3 Недоброжелательность

Заинтересованность 3 2 1 0 1 2 3 Безразличие

Поощрение инициативы учащихся 3 2 1 0 1 2 3 Подавление инициативы

Открытость (свободно выражает свои чувства, нет «маски») 3 2 1 0 1 2 3 Закрытость (стремится не выходить за рамки социальной роли, боится возможных недостатков, беспокоится за свой престиж)

Активность (стремится к постоянному общению, старается держать учащихся в тонусе) 3 2 1 0 1 2 3 Пассивность (пускает общение на самотек)

Гибкость (легко разрешает возникающие проблемы, конфликты) 3 2 1 0 1 2 3 Жесткость (не видит возникающих проблем, не умеет заметить начинающегося конфликта)

Дифференцированность в общении 3 2 1 0 1 2 3 Отсутствие дифференциации в общении

**Опишите полученные результаты по использованной методике.**

***Задание 6. Проведите исследование по предложенным методикам.***

**Методика «Самооценка стиля управления»**

**Инструкция**

По каждому пункту опросника ответьте, не задумываясь, «Да» или «Нет» в зависимости от того, согласны ли Вы или же не согласны с высказанным в нем утверждением. В бланке для ответов сделайте соответствующую пометку.

**Текст опросника**

1. При работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. В трудных ситуациях я, принимая решение, всегда думаю сначала о других, а потом о себе.
3. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
4. Как правило, я не полагаюсь на своих помощников.
5. Я умею объективно оценивать своих подчиненных, выделяя среди них сильных и слабых.
6. Я часто советуюсь со своими помощниками, прежде чем отдать ответственное распоряжение.
7. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызывать у подчиненных раздражения.
8. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного выполнения моих распоряжений.
9. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
10. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
11. Чтобы не подорвать свой авторитет, я не признаю своих ошибок.
12. На грубость подчиненного я стараюсь реагировать так, чтобы не вызвать конфликт.
13. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.
14. Я всегда стремлюсь быть первым во всех начинаниях коллектива.
15. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступить против него.
16. Мне приходится чаще просить, чем требовать.
17. Я предоставляю хорошим специалистам большую свободу в решении сложных задач, особо их не контролирую.
18. Мне нравится обсуждать и анализировать с подчиненными проблемы коллектива.
19. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими обязанностями.
20. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными.
21. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений, даже наперекор обстоятельствам.
22. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.
23. Самое трудное для меня – вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.

24. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем проблемы подчиненных.

25. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким: нельзя использовать ни железную непреклонность, ни панибратство.

26. Руководство людьми я представляю себе как мучительное занятие.

27. Я стараюсь развивать в коллективе сотрудничество и взаимопомощь.

28. Я с благодарностью отношусь к советам и предложениям подчиненных.

29. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.

30. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные являются лишь исполнителями решений начальника.

31. Лучше всего предоставлять коллективу полную самостоятельность и ни во что не вмешиваться.

32. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.

33. Главное в руководстве – умело распределить свои обязанности между помощниками.

Обработка результатов

За каждый утвердительный ответ начисляется 1 балл.

Ключ

О проявлении авторитарного стиля руководства свидетельствуют ут- вердительные ответы по пунктам 1, 3, 4, 8, 10, 11, 14, 15, 21, 22, 30.

О проявлении демократического стиля руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам 2, 5, 6, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 27, 28.

О проявлении либерального (попустительского) стиля руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам 7, 9, 16, 17, 20, 23, 26, 29, 31, 32, 33.

Выводы

Подсчитывается сумма набранных по каждой шкале (по каждому стилю) баллов. Определяется степень выраженности каждого стиля:

- 0–3 балла – слабая;
- 4–7 баллов – средняя;
- 8–11 баллов – высокая.

Если по всем шкалам оценки низкие, то стиль не сформирован, если высокие – речь может идти о смешанном стиле управления.

Преобладание оценок по одной из шкал на 3 и более балла свидетельствует о большем проявлении данного стиля.

### *Задание 7. Пройти тестирование по заданной инструкции*

### Тест «Стиль управления»

Тест позволяет оценить стиль управления с точки зрения соотношения в нем демократических и формально-организационных факторов.

Инструкция

Вам предложено 40 утверждений, касающихся стиля управления. По- старайтесь оценить свое отношение к этим утверждениям в соответствии с Вашими привычными мыслями и поведением:

- С – явление наблюдается систематически (в 80–100 % случаев от того, насколько это вообще возможно);
- Ч – явление наблюдается часто (60–80 % случаев);
- И – явление наблюдается иногда (40–60 %);
- Р – явление наблюдается редко (20–40 %);
- Н – явление не наблюдается никогда (0–20 %).

**Текст опросника**

1. В критических ситуациях провожу в коллективе обследования социально-психологического климата, мнений, настроений людей. 2. В работе коллектива использу-

ются, где необходимо, стандартные правила, методические указания, инструкции и другие управленческие документы. 3. Обосновываю и отстаиваю мнение коллектива (если убежден в его справедливости) перед вышестоящим руководством. 4. Тщательно планирую работу аппарата управления. 5. Прикладываю все усилия, чтобы добиться от подчиненных выполнения плана. 6. Мои подчиненные четко знают свои и общие задачи, стоящие перед коллективом. 7. Я лично решаю, что и как должно делаться в коллективе для достижения поставленных целей, предоставляя подчиненным исполнительские функции. 8. Допускаю в работе подчиненных проявление высокого уровня инициативы и самостоятельности в выборе способов достижения стоящих перед ними целей. 9. Допускаю это не только в выборе способов, но и в самом процессе выработки целей при условии, что подчиненные обосновывают их важность. 10. Мне как руководителю приходится в отступление от установленного графика идти на организацию в коллективе работы сверхурочно. 11. Для обеспечения контроля за выполнением планов и дисциплины исполнения требую, чтобы подчиненные информировали меня о проделанной ими работе. 12. Допускаю, чтобы подчиненные устанавливали свой собственный темп, режим и порядок выполнения работы, если это не отражается отрицательно на конечных результатах. 13. Осуществляю руководство, консультируясь и советуясь (в разумной мере) с подчиненными. 14. Стараюсь поддерживать в коллективе определенный этикет, стиль отношений и поведения. Слежу, чтобы подчиненные придерживались их. 15. Планирую служебный рост подчиненных так, чтобы люди знали перспективы своего продвижения и условия, требуемые для этого. 16. Считаю, что в современных условиях лучшие результаты в управлении (качество, надежность, точность и т. д.) достигаются, когда чело- век или коллектив работает в условиях принудительного режима, задаваемого извне. 17. В работе коллектива, которым я руковожу, бывают сбои, авралы. 18. Информирую коллектив о событиях, происходящих в нем, и общем положении дел в системе управления. 19. Поддерживаю свой внешний вид, одежду, порядок в кабинете, манеры поведения на должном уровне. 20. Оценка и стимулирование труда в коллективе осуществляются в соответствии с реальным вкладом каждого в общий результат. 21. Как руководитель я провожу в жизни долгосрочную кадровую политику (придерживаюсь на практике определенных, известных коллективу принципов найма, продвижения, увольнения работников). 22. Анализируя работу своих подчиненных, прихожу к выводу, что они недостаточно знающие и умелые работники, им не хватает инициативы, деловитости и других необходимых качеств. 153 23. В руководстве использую личный положительный пример как средство влияния на подчиненных и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе. 24. В коллективе, которым я руковожу, бывают конфликты. 25. Создаю условия, при которых подчиненные имеют возможность высказывать свое мнение и оказывать практическое влияние на производственный процесс. 26. В руководстве использую распределение полномочий (оставляю за собой решение наиболее важных вопросов, а второстепенные делегирую на нижние уровни). 27. Читаю книги и слушаю лекции о том, как работать с людьми в процессе руководства. 28. Как руководитель придерживаюсь на практике известных мне теоретических и прикладных рекомендаций по работе с людьми. 29. Считаю, что для повышения отдачи от людей в сфере управления ведущую роль должны играть организационно-технические факторы (технические средства, приказы, регламенты, инструкции и т. п.), а на втором плане должны находиться социально-психологические (доверие, морально-психологический климат, сознательность и др.). 30. Производственные результаты коллектива, которым я руковожу, бывают высокими. 31. Как руководитель я создаю условия для обеспечения физического здоровья подчиненных на работе и в быту, побуждаю их укреплять свое здоровье. 32. Для обеспечения высоких производственных результатов создаю в коллективе условия для проявления творчества, новаторства, инициативы. 33. Требую от подчиненных точных обоснований при формировании производственных планов и мероприятий по совершенствованию производства и управления. 34. Ради производственной необходимости приходится отодвигать на второй план решение таких вопросов раз-

вития коллектива, как анализ и улучшение социально-психологического климата, поддержание общего порядка в организации труда и т. п. 35. Прилагаю усилия, чтобы добиваться от подчиненных обеспечения высокой дисциплины и выполнения принятого распорядка дня. 36. Работа коллектива осуществляется на основе четкого баланса прав, обязанностей, функций, ответственности, их справедливого распределения между подразделениями и членами коллектива. 37. Для достижения высоких производственных результатов в коллективе осуществляется профессиональная учеба и поощряется самостоятельная работа по повышению квалификации. 38. Большое внимание как руководитель я уделяю контролю действий подчиненных, поддержанию высокого темпа и качества их работы. 39. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на поведение членов коллектива, их отношение к работе и общий социально-психологический климат. 40. Стиль руководства, которого я придерживаюсь, оказывает положительное влияние на производственные результаты коллектива.

**Обработка результатов**

1. В опросном листе должны быть представлены ответы на все 40 вопросов.

2. Обведите кружком порядковые номера следующих позиций оп- росного листа: 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.

3. Проставьте по единице (1) рядом с обведенными порядковыми номерами тех утверждений, на которые Вы ответили «редко» – Р или «ни- когда» – Н.

4. Также поставьте по единице рядом с необведенными порядковыми номерами тех утверждений, на которые Вы ответили «систематически» – С или «часто» – Ч.

5. Теперь обведите кружком уже не порядковые номера, а те единицы, которые Вы проставили рядом со следующими порядковыми номера- ми опросного листа: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 39.

Если рядом с какими-то номерами единицы не окажется, то ничего не обводите.

6. Подсчитайте количество обведенных единиц и запишите в таблицу: Л = _____.

7. Подсчитайте количество необведенных единиц и также запишите в таблицу: П =_____.

8. Нанесите полученные значения Л и П на соответствующие оси графика, проведите из этих точек перпендикуляры к осям и найдите точку пересечения этих перпендикуляров между собой на графике.

9. Вычислите значения: Сл = Л × 5 = _____; Сп = П × 5=_____ . Внесите значения Сл и Сп в приведенную выше таблицу.

**Интерпретация результатов**

Значение Л отражает количественно Вашу ориентированность в процессе руководства на формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, на «человеческие отношения», на людей.

Значение П отражает количественно Вашу ориентированность на достижение производственных целей с опорой на формальную организацию и власть руководителя.

Та или иная точка пересечения перпендикуляров, проведенных на графике от полученных Вами значений Л и П, показывает конкретное значение количественной оценки стиля вашего руководства. Эта оценка лежит в пределах следующих четырех крайних (экстремальных) стилей, ближе к какому-то из них.

*Стиль 0.0.* При стиле этого типа руководитель проявляет очень мало заботы как о достижении целей собственно производства, так и о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Фактически руководитель устранился от работы, пустил все на самотек и просто проводит время, передавая информацию от своих руководителей подчиненным и наоборот.

*Стиль 20.20.* Это идеальный стиль руководства. У руководителя с таким стилем в равной и притом максимальной степени проявляется ориентированность на достижение высоких производственных результатов и на заботу о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Такой стиль, как правило, позволяет добиваться успешного решения производственных задач в условиях наиболее благоприятных для полного раскрытия творческих способностей членов коллектива.

*Стиль 20.0.* Стиль данного типа присущ чаще всего руководителям-автократам, которые заботятся только о работе, о выполнении производственно-хозяйственных задач, игнорируя человеческий фактор, личность работника, мнение коллектива. Нередко такой руководитель превращается в погонялу и действует по принципу «давай-давай», который со временем изживает себя настолько, что перестает приносить успех и в достижении производственных целей.

*Стиль 0.20.* При таком стиле руководитель очень мало заботится о производстве, если вообще заботится о нем. Все внимание руководителя направлено на поддержание и сохранение хороших, приятельских отношений с подчиненными. Создается такой социально-психологический климат, где все расслаблены, дружны. И этот психологический комфорт обволакивает коллектив, отодвигая на второй план решение производственно-хозяйственных задач. В конечном счете такая ориентация на человеческие отношения не только затрудняет достижение производственных результатов, но и приводит к подрыву изнутри сложившегося уютного социально- психологического климата. Это может привести к утрате руководителем авторитета лидера.

Если Л и П отражают ориентированность стиля по соответствующим составляющим в абсолютных единицах, то относительные значения представлены единицами Сл и Сп. Они показывают, какой процент от идеала в плане ориентации на людей и производство представляет собой данный стиль руководства коллективом, каковы фактические знания, сколько не хватает до идеала, по каким составляющим стиля руководства следует совершенствоваться.

***Задание 8. Проведите психолого-педагогический анализ ситуации, описанной в «Педагогической поэме» А. С. Макаренко.***

**Сформулируйте свое мнение по поводу педагогического приема, который использовал А. С. Макаренко.**

«Приход новых колонистов сильно расшатал наш некрепкий коллектив, и мы снова приблизись к “малине”.

Наши первые воспитанники были приведены в порядок только для нужд самой первой необходимости. Последователи отечественного анархизма еще менее склонны были подчиняться какому бы то ни было порядку. Нужно, однако, сказать, что открытое сопротивление и хулиганство по отношению к воспитательскому персоналу в колонии никогда не возрождалось. Можно думать, что Задоров, Бурун, Таранец и другие умели сообщить новеньким краткую историю первых горьковских дней. И старые, и новые колонисты всегда демонстрировали уверенность, что воспитательский персонал не является силой, враждебной по отношению к ним. Главная причина такого настроения безусловно лежала в работе наших воспитателей, настолько самоотверженной и, очевидно, трудной, что она, естественно, вызывала к себе уважение. Поэтому колонисты, за очень редким исключением, всегда были в хороших отношениях с нами, признавали необходимость работать и заниматься в школе, в сильной мере понимали, что это вытекает из общих наших интересов. Лень и неохота переносить лишения у нас проявлялись в чисто зоологических формах и никогда не принимали формы протеста.

Мы отдавали себе отчет в том, что все это благополучие есть чисто внешняя форма дисциплины и что за ним не скрывается никакая, даже самая первоначальная культура.

Вопрос, почему колонисты продолжают жить в условиях нашей бедности и довольно тяжелого труда, почему они не разбегаются, разрешался, конечно, не только в педагогической плоскости. 1921 год для жизни на улице не представлял ничего завидного. Хотя наша губерния не была в списке голодающих, но в самом городе все же было очень сурово и, пожалуй, голодно. Кроме того, в первые годы мы почти не получали квалифицированных беспризорных, привыкших к бродяжничеству на улице. Большею частью наши ребята были дети из семьи, только недавно порвавшие с нею связь.

Хлопцы наши представляли в среднем комбинирование очень ярких черт характера с очень узким культурным состоянием. Как раз таких и старались присылать в нашу колонию, специально предназначенную для трудновоспитуемых. Подавляющее большинство их было малограмотно или вовсе неграмотно, почти все привыкли к грязи и вшам, по отношению к другим людям у них выработалась постоянная защитно-угрожающая по- за примитивного героизма. 87

Выделялись из всей этой толпы несколько человек более высокого интеллектуального уровня как Задоров, Бурун, Ветковский, Братченко, а из вновь прибывших – Карабанов и Митягин, остальные только очень постепенно и чрезвычайно медленно приобщались к приобретениям человеческой культуры, тем медленнее, чем мы были беднее и голоднее.

В первый год нас особенно удручало их постоянное стремление к ссоре друг с другом, страшно слабые коллективные связи, разрушаемые на каждом шагу из-за первого пустяка. В значительной мере это проистекало даже не из вражды, а все из той же позы героизма, не корректированной никаким политическим самочувствием. Хотя многие из них побывали в классово-враждебных лагерях, у них не было никакого ощущения принадлежности к тому или другому классу. Детей рабочих у нас почти не было, пролетариат был для них чем-то далеким и неизвестным, к крестьянскому труду большинство относилось с глубоким презрением, не столько, впрочем к труду, сколько к отсталому крестьянскому быту, крестьянской психике. Оставался, следовательно, широкий простор для всякого своеволия, для проявления одичавшей, припадочной в своем одиночестве личности.

Картина, в общем, была тягостная, но все же зачатки коллектива, зародившиеся в течение первой зимы, потихоньку зеленели в нашем обществе, и эти зачатки во что бы то ни стало нужно было спасти, нельзя было новым пополнениям позволить приглушить эти драгоценные зеленя. Главной своей заслугой я считаю, что тогда я заметил это важное обстоятельство и по достоинству его оценил. Защита этих первых ростков потом оказалась таким невероятно трудным, таким бесконечно длинным и тягостным процессом, что, если бы я знал это заранее, я, наверное, испугался бы и отказался от борьбы. Хорошо было то, что я всегда ощущал себя накануне победы, для этого нужно было быть неисправимым оптимистом.

Каждый день моей тогдашней жизни обязательно вмещал в себя и веру, и радость, и отчаяние.

Вот идет все как будто благополучно. Воспитатели закончили вече- ром свою работу, прочитали книжку, просто побеседовали, поиграли, по- желали ребятам спокойной ночи и разошлись. Хлопцы остались в мирном настроении, приготовились укладываться спать. В моей комнате отбиваются последние удары дневного рабочего пульса, сидит еще Калина Иванович и по обыкновению занимается каким-нибудь обобщением, торчит кто-нибудь из любопытных колонистов, у дверей Братченко с Гудом при- 88 готовились к очередной атаке на Калину Ивановича по вопросам фуражных, и вдруг с криком врывается пацан: “В спальне хлопцы режутся!”.

Я – бегом из комнаты. В спальне содом и крик. В углу две зверски ощерившиеся группы. Угрожающие жесты и наскоки перемешиваются с головокружительной руганью; кто кого-то “двигает” в ухо, Бурун отнимает у одного из героев финку, а издали ему кричат: “А ты чего мешаешься? Хочешь получить мою расписку?”.

На кровати, окруженный толпой сочувствующих, сидит раненый и молча перевязывает куском простыни порезанную руку.

Я никогда не разнимал дерущихся, не старался их перекричать.

За моей спиной Калина Иванович испуганно шепчет: “Ой, скорийше, скорийше, голубчику, бо вони ж, паразиты, порежут один одного…”.

Но я стою молча в дверях и наблюдаю. Постепенно ребята замечают мое присутствие и замолкают. Быстро наступающая тишина приводит в себя и самых разъяренных. Прячутся финки и опускаются кулаки, гневные и матерные монологи прерываются на полуслове. Но я продолжаю молчать: внутри меня самого закипают гнев и ненависть ко всему этому дикому миру. Это ненависть бессилия, потому что я очень хорошо знаю: сегодня не последний день.

Наконец в спальне устанавливается жуткая, тяжелая тишина, утихают даже глухие звуки напряженного дыхания.

Тогда вдруг взрываюсь я сам, взрываюсь и в приступе настоящей злобы и в совершенно сознательной уверенности, что так нужно: “Ножи на стол! Да скорее, черт!..”.

На стол выкладываются ножи: финки, кухонные, специально взятые для расправы, перочинные и самоделковые, изготовленные в кузнице. Молчание продолжает висеть в спальне. Возле стола стоит и улыбается Задоров, прелестный, милый Задоров, который сейчас кажется мне единственным родным, близким человеком. Я еще коротко приказываю: – Кистени! – Один у меня, я отнял, – говорит Задоров. Все стоят, опустив головы. – Спать!.. Я не ухожу из спальни, пока все не укладываются. На другой день ребята стараются не вспоминать вчерашнего скандала. Я тоже ничем не напоминаю о нем. Проходит месяц-другой. В течение 89 этого времени отдельные очаги вражды в каких-то тайных углах слабо чадят, и если пытаются разгореться, то быстро притушиваются в самом коллективе. Но вдруг опять разрывается бомба, и опять разъяренные, потерявшие человеческий вид колонисты гоняются с ножами друг за другом.

В один из вечеров я увидел, что мне необходимо прикрутить гайку, как у нас говорят. После одной из драк я приказываю Чоботу, одному из самых неугомонных рыцарей финки, идти в мою комнату. Он покорно бредет. У себя я ему говорю:

– Тебе придется оставить колонию.

– А куда я пойду?

– Я тебе советую идти туда, где позволено резаться ножами. Сегодня ты из-за того, что товарищ не уступил тебе место в столовой, пырнул его ножом. Вот и ищи такое место, где споры разрешаются ножом. – Когда мне идти?

– Завтра утром.

Он угрюмо уходит. Утром, за завтраком, все ребята обращаются ко мне с просьбой: пусть Чобот останется, они за него ручаются.

– Чем ручаетесь?

Не понимают.

– Чем ручаетесь? Вот если он все-таки возьмет нож, что вы тогда бу- дете делать?

– Тогда вы его выгоните.

– Значит, вы ничем не ручаетесь? Нет, он пойдет из колонии.

Чобот после завтрака подошел ко мне и сказал:

– Прощайте, Антон Семенович, спасибо за науку…

– До свиданья, не поминай лихом. Если будет трудно, приходи, но не раньше как через две недели. Через месяц он пришел, исхудавший и бледный.

– Я вот пришел, как Вы сказали.

– Не нашел такого места?

Он улыбнулся.

– Отчего “не нашел”? Есть такие места… Я буду в колонии, я не буду брать ножа в руки.

Колонисты любовно встретили нас в спальне: – Все-таки простили! Мы ж говорили».

**Методические рекомендации по написанию рефератов (докладов)**

Текст реферата является условием для допуска к зачету и экзамену. Текст реферата, взятый из интернета, не учитывается преподавателем.

Работа над рефератом включает в себя выбор темы, отбор и изучение литературы, и составление окончательного плана, написание реферата, его оформление, сообщение по теме реферата.

Примерные темы реферата можно сужать до конкретных вопросов или предлагать свои инициативные темы с учетом личных интересов, согласовав инициативные темы с преподавателем.

Предложенная к темам реферата литература не является обязательной. Студент может использовать иные источники.

После выбора темы, согласования ее с преподавателем, отбора литературы и ее компоновки следует работа над конспектами. Она предполагает расположение материала в смысловой направленности, его анализ, оценки, приведение собственных суждений, выявление связи с современностью. Окончательный план фиксирует логическую последовательность изложения главных моментов путем восхождения мысли от общего содержания к особенному, более конкретному.

План включает введение, основную часть(2-4 главы), заключение, литературу.

Во введении отмечаются актуальность темы, мотивы ее выбора, задачи работы (2-3 стр.); в основной части (15-20 стр.) излагают главные идеи, проводятся анализ и оценка литературы по теме, приводятся собственные суждения, выявляется связь с современностью (желательно с проблемами педагогики, образования, воспитания). В заключение делаются выводы из изложенного (1-3 стр.). общий объем реферата должен составлять около 15-20 стр. рукописного или печатного текста форматом А4.

**Требования к реферату**

1. Соответствие содержания теме, смысловая связь введения основной части и заключения.
2. Полнота раскрытия темы согласно задачам, поставленным во введении.
3. Обоснованность выбора темы во введении, собственной позиции в основной части и выводов в заключении.
4. Логичность плана, последовательность и ясность в изложении.
5. Указание цитируемой литературы, например: Ильин И. А. За национальную Россию // Слово. 1991, №4, С. 54; Бердяев И. А. О назначении человека. М., 1993, С. 84.; цитаты обозначаются цифрами, сноски на литературу делаются в конце реферата (список литературы).
6. Приведение списка литературы в конце реферата.
7. Аккуратность во внешнем оформлении.

Студенты выступают сообщением по теме реферата в учебной группе в течении 7-10 мин. Устное выступление – это не сплошное течение текста, а живой обмен идеями при эмоциональном контакте с аудиторией. Чтобы вас слушали внимательно, с интересом, подговтесь к сообщению. Подумайте, с какими идеями вы будете выступать, почему они актуальны, в какой последовательности их следует излагать; как будете их оценивать и аргументировать свою позицию; какие выводы сделаете. Составьте тезисы (2-3 стр.) и разбейте сообщение на такие моменты как актуальность темы, изложение главных идей по теме реферата, ваша оценка и ваша точка зрения, выводы. Будьте готовы к дискуссии в аудитории. Студенты оценивают сообщение, как правило, по следующим параметрам на сколько оно содержательно, интересно; логика выступающего, его контакт с аудиторией, обоснованность ответов на вопросы.

**Методика балльно-рейтингового оценивания успеваемости студентов**

Контроль и оценка учебных достижений студентов по дисциплине проводится в балльно-рейтинговой системе с использованием кредитно-зачетных единиц. Итоговые баллы по результатам изучения дисциплинарных модулей и всего курса основывается на интегральной оценке всех видов учебной (аудиторной, внеаудиторной, самостоятельной) и научно-исследовательской работы студентов.

Для решения задач дисциплины все участники образовательного процесса должны быть ознакомлены с порядком и правилами использования балльно-рейтинговой системы оценки учебной и научно-исследовательской работы студентов.

Для реализации идей балльно-рейтинговой системы оценки учебных достижений студентов предусмотрено проведение лекционных и практических занятий, самостоятельное выполнение заданий. Изучение дисциплинарного модуля завершается промежуточным контролем. В конце изучения курса (всех дисциплинарных модулей) по желанию студентов проводится итоговое тестирование.

Результаты всех видов учебной деятельности студентов по образовательной дисциплине оцениваются рейтинговыми баллами.

Рейтинговая оценка по дисциплинарному модулю складывается из количества баллов, набранных студентом за текущую работу, самостоятельную, учебно-исследовательскую и баллов, полученных при промежуточном контроле по итогам изучения данного модуля.

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

Задачи БРС заключаются в повышении мотивации обучающихся к систематической учебной работе в течение семестра, активной научной, творческой, спортивной и общественной деятельности, а также в повышении уровня организации образовательного процесса в университете и совершенствовании внутривузовской системы контроля результатов обучения

В университете БРС применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;

- премиальные баллы.

Студент, не изучивший (или не освоивший) данный дисциплинарный модуль, допускается к изучению других модулей. Для таких студентов создаются условия для самостоятельного выполнения его заданий и их защиты.

Изучение всех дисциплинарных модулей завершается итоговым контролем.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

**- «отлично» - 85-100 баллов;**

**- «хорошо» - 70-84 баллов;**

**- «удовлетворительно» - 51-69 баллов;**

**- «зачтено» - 51 балл.**

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине (включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый бал студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

**Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.**

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый бал по итогам срезов составляет 30 и выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый бал по итогам срезов составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении **текущего контроля** успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы и премиальные баллы начисленные обучающемуся.

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдачу, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в установленные вузом сроки идет на комиссионную пересдачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему

приведены в таблице.

| **Форма промежуточной аттестации** | **Отрицательная оценка** | **Положительные оценки** | | |
|---|---|---|---|---|
| **Зачет** | **Не зачтено** (менее 51 баллов) | **Зачтено** (более 51 баллов) | | |
| Экзамен | **Неудовлетворительно** (менее 51 баллов) | **Удовлетворительно** (51-69 баллов) | **Хорошо** (70-84 баллов) | **Отлично** (85-100 баллов) |

Методика балльно-рейтингового оценивания студентов распространяется и на студентов, переведенных на индивидуальный график обучения.

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ им. Р.Гамзатова, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачетно-экзаменационная ведомость;
- зачетно-экзаменационная ведомость на пересдачу;
- зачетно-экзаменационная ведомость на комиссию;
- ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

### 7.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

**1. Семестр -8; форма аттестации - Зачет.**

**2. Тестовые задания к зачету**

1. Что относится к движущим силам конфликта:
a) потребности;
b) интересы;
c) ценности;
d) все перечисленное;
e) ничего из перечисленного.

2. По мере увеличения численности социальной группы уменьшается:
a) конфликтность;
b) количество лидеров;
c) бюрократизация руководства группой;
d) пункты a) и c) одновременно;
e) ничего из перечисленного.

3. Конфликт в организации носит:
a) функциональный характер;
b) дисфункциональный характер;
c) функциональный и дисфункциональный характер одновременно.

4. Что является универсальным источником конфликта в организации?
_____

5. Какие типы конфликтов выделяются учеными в организациях?
a) межгрупповые;
b) конфликты между личностью и группой;
c) межличностные;
d) внутриличностные;
e) все перечисленные;
f) ничего из перечисленного.

6. Для какой стадии организационного конфликта характерна эскалация противоборства:
a) латентной;
b) открытой;
c) завершающей.

7. Процесс управления конфликтами в организациях включает в себя следующее:
a) вскрытие конфликта;
b) выявление причин конфликта;
c) определение степени функциональности конфликта;
d) нахождение методов разрешения конфликта;
e) все перечисленное;
f) ничего из перечисленного.

8. Что означает тезис современного менеджмента: «если два сотрудника в организации имеют одну точку зрения, то один из них должен быть уволен»?

9. Какие факторы из ниже перечисленных являются объективными препятствиями постороннего вмешательства в конфликт?
a) психологический;
b) нравственный;
c) правовой;
d) все перечисленные;
e) ничего из перечисленного.

10. Допускается вмешательство посторонних в конфликт, когда:
a) действия посторонних регламентируются соответствующими законами;
b) конфликт выходит за рамки личных отношений и становится социально значимым?

11. Предотвращение конфликта возможно:
a) до начала противоборства;
b) до появления деструктивных последствий действий конфликтантов;
c) на любой стадии развития конфликта.

12. Возможно ли предотвратить конфликт, воздействуя на мотивацию его участников:
a) да;

b) нет.

13. В каких пределах, с точки зрения конфликтологии, допускается подчеркивание превосходства одного партнера над другим:
a) ограничений нет;
b) в пределах здравого смысла;
c) не допускается вообще.

14. Одним из методов урегулирования конфликтов является уход от него. Что из перечисленного можно считать уходом:
a) индифферентное поведение;
b) переход на чисто деловые отношения;
c) молчание;
d) все перечисленное;
e) ничего из перечисленного.

15. Стиль реагирования в конфликте, построенный на уменьшении собственных притязаний, сглаживании противоречий, называется:
a) уклонением;
b) компромиссом;
c) приспособлением.

16. Подход, позволяющий всесторонне обсудить конфликт и найти решение, редполагает:
a) сглаживание конфликта;
b) обострение конфликта до открытой конфронтации;
c) привлечение третьей стороны.

17. Метод ухода от конфликта неприменим в случаях:
a) тривиальности проблем конфликта;
b) страха перед противоположной стороной;
c) важности проблемы;
d) давления более важных обстоятельств.

18. Определите наиболее адекватную реакцию поведения, если кто-то на Вас кричит:
a) перекричать их;
b) не защищать себя и не нападать в ответ;
c) внешне не демонстрировать свою реакцию;
d) дать понять, что точка зрения оппонента услышана;
e) все перечисленное;
f) ничего из перечисленного.

19. Какая стратегия поведения в конфликте делает из оппонентов партнеров:
a) «выиграть – выиграть»;
b) «выиграть – проиграть»;
c) уход от конфликта;
d) подавление конфликта;
e) все перечисленное;
f) ничего из перечисленного.

20. Какой из перечисленных ниже методов урегулирования конфликтов признается универсальным:

a) уход от конфликта;
b) переговоры;
c) откладывание разрешения конфликта;
d) примирение сторон через посредника.

21. Что из ниже перечисленного не является переговорами:
a) диалог покупателя и продавца на рынке;
b) дискуссия жены и мужа по вопросу: «кому сегодня выносить мусор?»;
c) диалог контролеров и «зайца»;
d) все из перечисленного;
e) ничего из перечисленного.

22. В конфликтологии ошибками в ходе переговоров считают:
a) фокусирование внимания на позициях, а не на интересах сторон;
b) достижение процедурной гибкости в переговорном процессе;
c) понимание не только собственных интересов, но и интересов другой стороны;
d) все из перечисленного;
e) ничего из перечисленного.

23. К особенностям арбитража относятся случаи, когда:
a) участие третьего лица в переговорах незначительно;
b) участие третьего лица в переговорах воспринимается сторонами как добровольное;
c) решение выносится на публичное обсуждение;
d) все перечисленное;
e) ничего из перечисленного.

24. Что такое «сетка Томаса – Килменна»? . . . . . .

25. На чем, по мнению У. Томаса, должно концентрироваться внимание современных ученых-конфликтологов:
a) на управлении конфликтами;
b) на формах поведения людей в конфликтных ситуациях;
c) на стимулировании продуктивного поведения в конфликтной ситуации;
d) на всем перечисленном.

26. Какой из способов регулирования конфликтов является предпочтительным с точки зрения современной конфликтологии:
a) соперничество (соревнование);
b) приспособление;
c) компромисс;
d) избегание;
e) сотрудничество;
f) ни один из перечисленных.

27. Стратегия компромисса наиболее эффективна в том случае, если:
a) исход конфликта жизненно важен для субъекта, но приемлем лишь «свой» путь решения проблемы;
b) ставка на удовлетворение собственных интересов безнадежна, оппонент обладает физическим или нравственным превосходством;

c) временное решение устраивает конфликтующие стороны;
d) все перечисленное;
a) ничего из перечисленного.

28. Стратегия соперничества предпочтительна в конфликтной ситуации, когда:
a) необходим выигрыш времени для того, чтобы получить дополнительную информацию или заручиться чьей-то поддержкой;
b) давление легитимно, оно преследует законные цели:
c) материальные и моральные ресурсы субъекта значительно уступают силе оппонента и не оставляют шанса на победу;
d) все перечисленное;
e) ничего из перечисленного.

**3. Перечень компетенций и индикаторов их достижения, описание критериев оценивания компетенций представляются в таблице**

| Код компетенции, индикаторы достижения компетенции (ИДК) | Уровни освоения компетенций | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Продвинутый | Базовый | Пороговый | Не освоены компетенции |
| | | | | |
| | «зачтено» | | | «не зачтено» |
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде | | | | |
| Осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде | Уверенно осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде | Осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде | Слабо осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде | Не осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде |
| ОПК-7. Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. | | | | |
| Взаимодействует с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ | Уверенно взаимодействует с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ | Взаимодействует с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ | Слабо взаимодействует с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ | Не взаимодействует с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ |

## 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 8.1. Основная литература

1. Волков Б.С., Волкова Н.Д. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - М., 2007.
2. Курочкина И.А. Педагогическая конфликтология: учебное пособие / И.А. Курочкина, О.Н. Шахматова. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2013.

3. Мельник Н.Б., Осипована М.В. Педагогическая конфликтология: учебное пособие / Н.Б. Мельник, М.В. Осипована. – Екатеринбург, 2007.
4. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов. Кишинев, 2007.

### 8.2. Дополнительная литература

5. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. СПб., 2006.
6. Валкер Д. Тренинг разрешения конфликтов для начальной школы. СПБ., 2001.
7. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2006.
8. Исаев И.Ф. Теория и практика формирования профессиональнопедагогической культуры преподавателя высшей школы. М.; Белгород, 2003.
9. Мид М. Культура и мир детства. М., 2008.
10. Овчаренко В.И. Психоаналитический глоссарий. Минск, 2004.
11. Толерантность и образование: современные проблемы формирования толерантного сознания: Коллективная монография / Отв. редактор А.В. Перцев. Вып.16. Екатеринбург, 2006.
12. Толерантность как практическая философия педагогики: Коллективная монография /Отв. ред. А.В. Перцев. Вып. 14. Екатеринбург, 2005.
13. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М., 2004.
14. Хрестоматия по гуманистической психологии /Сост. М. Папуш. М., 2005.
15. Шихи Г. Возрастные кризисы. СПб.,2009.
16. Юнг К. Конфликты детской души. М.,2005.
17. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психол. журн. 2003. Т. 24. № 5. С. 45–47.

### 8.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

18. Курочкина И.А. Педагогическая конфликтология [Электронный ресурс] http:// www.rsvpu.ru/ filedirectory/ 3468/ Kurochkina_Pedagodgical_konf.pdf
19. Баныкина С.В. Педагогическая конфликтология [Электронный ресурс] http://www.smolsoc.ru/index.php/home/images/referat/a579.pdf
20. Мельник Н.Б., Осипована М.В. Педагогическая конфликтология [Электронный ресурс] http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/1482/7/1324785_schoolbook.pdf

### 8.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимо использование следующего лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

В учебном процессе используются следующие информационные технологии:

– компьютерная техника и средства связи (компьютер, проектор, экран, видеокамера и др.);

– методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов и др.);

– перечень интернет-сервисов и электронных ресурсов (поисковые системы «Консультант плюс», электронная почта, электронные учебные и учебно-методические материалы);

– перечень программного обеспечения (системы тестирования) – перечень информационных справочных систем (Университетская библиотека Онлайн (ЭБС), «Консультант плюс»);

– мультимедийные средства представления лекционного и лабораторно-практического презентационного материала;

– доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе, через личный кабинет студента и преподавателя;

– взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети Интернет.

– доступ в Интернет, наличие компьютерных программ общего назначения.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС университета), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы по основным изучаемым дисциплинам.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая **материально-техническая база:**

– *лекционная аудитория* (на 40-50 мест, проектор, компьютер);

–*аудиовизуальные средства*: мультимедийный проектор, интерактивная доска, ПК, выход в интернет.

Рабочая программа дисциплины.

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Тесты для промежуточного контроля.

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся целесообразно ознакомиться с ее рабочей программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке университета, а также с предлагаемым перечнем заданий.

**Подготовка к лекционному занятию** включает выполнение всех видов заданий размещенных к каждой лекции. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

**Подготовка к практическому (семинарскому) занятию** включает 2 этапа: 1) организационный; 2) закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы;

составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара.

**Рекомендации по выполнению самостоятельной работы.** Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке ДГПУ им. Р.Гамзатова, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, есть индивидуальные задания для студентов. Выполняются отдельно каждым студентом самостоятельно под руководством преподавателей. Именно овладение и выяснения студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины. Индивидуальные задания студентов по дисциплине осуществляются путем выполнения одного или нескольких видов индивидуальных творческих или научно-исследовательских задач, избираемых студентом с учетом его творческих возможностей, учебных достижений и интересов по согласованию с преподавателем, который ведет лекции или семинарские занятия, или по его рекомендации. Он предоставляет консультации, обеспечивает контроль за качеством выполнения задания и оценивает работу.

**Организация внеаудиторной деятельности обучающихся.** Внеаудиторная деятельность обучающегося по данной дисциплине предполагает самостоятельный поиск информации, необходимой, во-первых, для выполнения заданий самостоятельной работы (инвариантной и вариативной частей) и, во-вторых, подготовку к текущей и промежуточной аттестации. Успешная организация времени по усвоению данной дисциплины во многом зависит от наличия у обучающегося умения самоорганизовать себя и своё время для выполнения предложенных домашних заданий.

**Подготовка к зачету.** В процессе подготовки к зачету обучающемуся рекомендуется так организовать свою учебу, чтобы все виды работ и заданий, предусмотренные рабочей программой, были выполнены в срок. Основное в подготовке к зачету - это повторение всего материала учебной дисциплины. В дни подготовки к зачету необходимо избегать чрезмерной перегрузки умственной работой, чередуя труд и отдых. При подготовке к сдаче зачета старайтесь весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнения работы. Лучше, если можно перевыполнить план. Тогда всегда будет резерв времени. При подготовке к зачету целесообразно повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, заданий, которые выносятся на зачет и содержащихся в данной программе.

## 11. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электроном виде на диске.
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающихся, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

**Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):** Гаджикурбанова Г.М., к.п.н., и.о.завкафедрой ТиМПО; Рахметов Тельман Сулейманович, к.п.н., доцент каф. ТиМПО

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ): Б1.В.ДВ.07.02 ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

**1.Цель освоения дисциплины (модуля)** состоит в формирование компетентности студентов эффективно управлять конфликтами посредством знакомства с проблемами педагогической конфликтологии в контексте философско-антропологических, психолого-педагогических и конфликтологических исследований

**2.Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 «Педагогическая конфликтология» относится к вариативной части учебного плана к блоку дисциплин по выбору (основной профессиональной образовательной программы) подготовки бакалавров по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям).

**3.Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):**

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде.

ОПК-7. Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.

**4.Общая трудоемкость дисциплины (модуля)** составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

**5.Семестр:** 8

**6.Основные разделы дисциплины (модуля): ф**еноменология межличностного конфликта; классификация конфликтов; функции межличностных конфликтов; методы регулирования и разрешения межличностных конфликтов; стили поведения в конфликте; особенности конфликтов в образовании; педагогические конфликты между педагогами и учащимися; психологический анализ конфликтных ситуаций.

**7.Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:** зачет.

**8.Автор:** Гаджикурбанова Г.М., к.п.н., и.о.завкафедрой ТиМПО; Рахметов Тельман Сулейманович, к.п.н., доцент каф. ТиМПО