

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Тобольский педагогический институт им. Д.И.Менделеева (филиал)
Тюменского государственного университета

УТВЕРЖДАЮ

Директор

« 28 »  Шилов С.П.

2020 г.



**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧАСТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

Рабочая программа
для обучающихся по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль: Тьюторство
Форма обучения: очная

Кожевникова Э.П. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Педагогическая конфликтология. Рабочая программа для обучающихся по направлению подготовки 44.03.02. Психолого-педагогическое образование, профиль Тьюторство, форма обучения очная. Тобольск, 2020.

Рабочая программа дисциплины опубликована на сайте ТюмГУ: Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Педагогическая конфликтология [электронный ресурс] / Режим доступа: <https://tobolsk.utmn.ru/sveden/education/#>

1. Пояснительная записка

Дисциплина «Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Педагогическая конфликтология» предназначена обеспечить психологическую подготовку студентов, необходимую для осуществления тьюторской деятельности; содействовать формированию установки на осуществление конструктивного профессионального взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

В современных условиях психологическая составляющая во многих сферах деятельности человека приобретает актуальное значение. Профессионал в области тьюторской деятельности должен уметь организовывать совместную деятельность участников образовательного процесса, быть способным использовать психологические знания для объективного анализа поведения человека и выработки практических рекомендаций.

Цель дисциплины: развитие у обучающихся конфликтологической компетентности, обеспечивающей оптимальность интеграции субъектов деятельности и общения в социуме. Формирование системы научных знаний в области теории конфликта и навыков конструктивного разрешения и предотвращения конфликтов в педагогической деятельности.

Задачи дисциплины:

1. Раскрыть методологические, теоретические и методические проблемы конфликтологии;
2. Научить способам оригинального решения конфликтов в процессе межличностного взаимодействия;
3. Познакомить студентов с основами организации взаимодействия при решении конфликтных ситуаций, учитывая проявление индивидуально-психологических особенностей конструктивного, делового и межличностного общения, управления людьми в коллективе;
4. Раскрыть арсенал средств диагностики конфликтов, выявления конфликтных личностей.

Дисциплина ориентирует на деятельность по психолого-педагогическому и социально-психологическому сопровождению, на педагогические виды деятельности; ее освоение способствует решению следующих типовых задач:

- психологической поддержке субъектов педагогического процесса (учителей, учеников, родителей);
- проектированию и проведению работы по профилактике конфликтов в процессе обучения и воспитания;
- организации бесконфликтного взаимодействия родителей учащихся и педагогов;
- оказанию помощи в решении конфликтных ситуаций в образовательном процессе.

1.1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Педагогическая конфликтология» входит в блок Б1.В.ДВ Дисциплины (модули). Вариативная часть. Дисциплины по выбору

Дисциплина «Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса. Педагогическая конфликтология» имеет межпредметные связи с дисциплинами «Введение в профессию и основы планирования профессиональной карьеры. Педагогическая риторика», «Общая и экспериментальная психология (с практикумом)», «Социальная психология и социальная инноватика», «Психология развития», «Педагогическая психология», «Дифференциальная психология», «Технологии разрешения конфликтов».

Для освоения дисциплины студенты должны иметь знания об общих закономерностях и механизмах психики человека, возрастной специфике психического развития, социальных механизмах развития человека в современном обществе, индивидуальных различиях личности и поведения человека, конструктивных технологиях разрешения конфликтов.

Одновременное изучение таких дисциплин как «Технологии развития навыков коммуникации в образовательном процессе» дает возможность формировать базовые навыки конструктивного взаимодействия в общении.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения данной дисциплины (модуля)

Код и наименование компетенции (из ФГОС ВО)	Планируемые результаты обучения: (знаниевые/функциональные)
ПК-1 способность проводить психолого-педагогическую диагностику личности, осуществлять коррекционно-развивающую и консультативную деятельность	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы психолого-педагогической диагностики личности; - методологические принципы изучения конфликтного взаимодействия. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конфликт, диагностировать его причины, объект, цели, мотивы, интересы и ценности конфликтующих сторон; - использовать результаты психолого-педагогической диагностики личности в коррекционно-развивающей и консультативной деятельности.
ПК-2 способность осуществлять деятельность по обеспечению психолого-педагогического и социально-психологического сопровождения личности, в т.ч. лиц с ограниченными возможностями здоровья	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность психолого-педагогического взаимодействия в образовательном процессе; - общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов; - динамику и функции конфликта; - основы прогнозирования, предупреждения и урегулирования конфликтов; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять влияние конфликта на психику, поведение, деятельность субъектов образовательного процесса; - устанавливать и давать оценку очевидным и скрытым последствиям конфликта, влияниям на конфликтующие стороны различных факторов.
ПК-3 способность проектировать и реализовывать совместно с педагогами индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся, в т.ч. обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуально-психологические особенности конфликтного поведения; - основы коррекционной и консультативной деятельности по вопросам взаимодействия в образовательном процессе. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компетентно вырабатывать и применять практические стратегии поведения в ходе конфликтного взаимодействия.

2. Структура и объем дисциплины

Таблица 1

Вид учебной работы	Всего часов	Часов в семестре
		4 курс, семестр 14

Общая трудоемкость	зач. ед час	5 з.е.	5 з.е.
		180	180
Из них:			
Лекции		32	32
Практические занятия		32	32
Лабораторные/ практические занятия по подгруппам			
Часы внеаудиторной работы, включая самостоятельную работу обучающегося		89+27 контроль	89+27 контроль
Вид промежуточной аттестации			экзамен

3. Система оценивания

Оценивание осуществляется в рамках балльной системы, разработанной преподавателем и доведенной до сведения обучающихся на первом занятии

№	Виды оцениваемой работы	Количество баллов	
		Текущий контроль	Промежуточный контроль
1.	Посещение занятия	0-1	0-24
3.	Решение ситуационных задач	0-8	0-8
4.	Устный ответ	0-3	0-48
5.	Выполнение СР	0-3	0-20

Промежуточная аттестация может быть выставлена с учетом совокупности баллов, полученных обучающимся в рамках текущего контроля.

Перевод баллов в оценки (экзамен)

№	Баллы	Оценки
1.	61-75 баллов	удовлетворительно
2.	76-90 баллов	хорошо
3.	91-100 баллов	отлично

4. Содержание дисциплины

4.1. Тематический план дисциплины

Таблица 2

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				
		Всего	Виды аудиторной работы (академические часы)			Иные виды контактной работы
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные/ практические занятия по подгруппам	
1	2	3	4	5	6	7

1	Сущность психолого-педагогического взаимодействия участников образовательного процесса	20	4	4		
2	Психолого-педагогическое взаимодействие в педагогическом коллективе	20	4	4		
3	Психология конфликтного взаимодействия	30	4	4		
4	Динамика конфликтов	20	4	4		
5	Педагогическое взаимодействие педагога с родителями по проблемам обучения и воспитания детей. Детско-родительские конфликты	30	4	4		
6-7	Педагогические конфликты	30	8	8		
8	Межгрупповые конфликты	30	4	4		
	Итого (часов)	180	32	32		

4.2. Содержание дисциплины по темам

Тема 1: Сущность психолого-педагогического взаимодействия в образовательном процессе

Особенности педагогической сферы взаимодействия. Субъекты деятельности в педагогическом процессе. Взаимодействие субъектов образовательного процесса. Общая характеристика взаимодействия. Образовательный процесс как взаимодействие. Психолого-педагогическое взаимодействие в образовательном пространстве. Организация педагогического взаимодействия участников образовательного процесса. Сущность педагогического взаимодействия.

Педагогическое общение как форма взаимодействия педагогов и учащихся. Стили педагогического общения. Стратегии педагогического взаимодействия. Феномены педагогического взаимодействия. Коммуникативные задачи педагогического взаимодействия. Межличностные отношения как результат педагогического взаимодействия. Совместная деятельность педагогов и учащихся как способ реализации педагогического взаимодействия.

Тема 2. Психолого-педагогическое взаимодействие в педагогическом коллективе

Организационная культура образовательного учреждения. Сплоченность педагогического коллектива как базовая социально-психологическая характеристика межличностных отношений. Основные социально-психологические аспекты руководства педагогическим коллективом. Особенности психолого-педагогического взаимодействия в системе «Педагог-родитель». Особенности психолого-педагогического взаимодействия педагога со специалистами смежных специальностей.

Тема 3. Психология конфликтного взаимодействия

Конфликт как многомерное явление. Структура конфликта. Объективные компоненты конфликта. Субъективные компоненты конфликта. Стратегии и тактики конфликтного поведения оппонентов. Особенности восприятия конфликтной ситуации. Образ конфликтной

ситуации. Факторы, порождающие и усиливающие степень искажения восприятия конфликтной ситуации. Разрешение конфликта как заключительный этап в динамике конфликта. Этапы разрешения конфликта.

Конфликтоустойчивость как социально-психологическое явление и черта личности.

Тема 4. Динамика конфликтов

Временные границы конфликта. Основные периоды и этапы конфликта. Этапы латентного периода. Особенности открытого периода конфликта. Два этапа послеконфликтного периода. Разнообразие длительности этапов конфликта. Дифференциация и интеграция сторон. Эскалация конфликта. Признаки эскалации конфликта. Теория «симметричного схизмогенеза» Г.Бейтсона. Динамика различных видов конфликтов. Особенности динамики конфликтов в экстремальных условиях и в повседневной жизнедеятельности.

Тема 5. Педагогическое взаимодействие педагога с родителями по проблемам обучения и воспитания детей. Детско-родительские конфликты

Сотрудничество педагогического коллектива с родителями учащихся. Объективные трудности достижения воспитательного взаимодействия школы и семьи. Правила профессионального такта в педагогической беседе с родителями учащихся. Правила педагогического такта при подготовке и проведении родительского собрания.

Конфликты во взаимодействии родителей и детей. Причины конфликтности детско-родительских отношений. Психологические факторы конфликтов во взаимодействии родителей и детей. Основные направления профилактики конфликтов в детско-родительских отношениях. Сущность психологического консультирования конфликтных семей. Трудности в психологическом консультировании конфликтных семей.

Тема 6-7. Педагогические конфликты

«Барьеры» в педагогическом взаимодействии, общении и учебно-педагогической деятельности. Определение и общая характеристика затрудненного общения. Основные области затруднения в педагогическом взаимодействии.

е. Классификация педагогических конфликтов. Конфликты между учениками. Особенности предупреждения конфликтного поведения школьников. Специфика отношений в системе «учитель – родитель»: основные виды противоречий. Конфликты между учителем и учеником. Классификация конфликтов сферы «учитель – ученик». Особенности педагогических конфликтов. Основные рекомендации учителям по управлению конфликтами с детьми. Особенности конфликтов между учителями. Причины возникновения конфликтов в системе отношений «учитель – учитель». Роль стажа работы учителя в школе на специфику конфликтов. Профессиональные и индивидуальные качества учителя как фактор частоты столкновений. Специфика конфликтов в системах «учитель – администрация», «учитель – обслуживающий персонал», «молодые учителя – учителя со стажем». Роль социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

Тема 8. Межгрупповые конфликты

Особенности межгруппового конфликта. Социальные группы и принципы их возникновения. Особенности межгруппового конфликта. Основные механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Факторы воздействия группы на индивида. Социальная фасилитация. Деиндивидуализация. Групповая поляризация. Особенности группового восприятия. Групповые потребности и интересы. Объект и стадии межгруппового конфликта. Эволюция межгрупповых конфликтов. Основные виды межгрупповых конфликтов.

4.2.2. Планы семинарских занятий

Тема 1. Сущность психолого-педагогического взаимодействия в образовательном процессе

План:

1. Особенности педагогической сферы взаимодействия.
2. Субъекты деятельности в педагогическом процессе.
3. Сущность педагогического взаимодействия.
4. Стратегии педагогического взаимодействия.
5. Феномены педагогического взаимодействия.
6. Коммуникативные задачи педагогического взаимодействия
7. Межличностные отношения как результат педагогического взаимодействия
8. Совместная деятельность педагогов и учащихся как способ реализации педагогического взаимодействия.

Тема 2. Психолого-педагогическое взаимодействие в педагогическом коллективе

План:

1. Организационная культура образовательного учреждения.
2. Сплоченность педагогического коллектива как базовая социально-психологическая характеристика межличностных отношений.
3. Основные социально-психологические аспекты руководства педагогическим коллективом.
4. Особенности психолого-педагогического взаимодействия в системе «Педагог-родитель».
5. Особенности психолого-педагогического взаимодействия педагога со специалистами смежных специальностей.
6. Социально-психологический климат в коллективе.
7. «Трудный» учитель, способы его психолого-педагогической поддержки в образовательном процессе.
8. Моббинг в педагогическом коллективе, меры его профилактики.

Тема 3. Психология конфликтного взаимодействия

План:

1. Конфликт как многомерное явление.
2. Структура конфликта.
3. Объективные компоненты конфликта.
4. Субъективные компоненты конфликта.
5. Стратегии и тактики конфликтного поведения человека.
6. Особенности восприятия конфликтной ситуации.
7. Образ конфликтной ситуации.

Тема 4. Динамика конфликтов

План:

1. Временные границы конфликта.
2. Основные периоды и этапы конфликта.
3. Этапы латентного периода.
4. Особенности открытого периода конфликта.
5. Этапы послеконфликтного периода.
6. Разнообразие длительности этапов конфликта.

7. Дифференциация и интеграция сторон.
8. Эскалация конфликта. Признаки эскалации конфликта.
9. Динамика различных видов конфликтов.

Тема 5. Педагогическое взаимодействие педагога с родителями по проблемам обучения и воспитания детей. Детско-родительские конфликты

План:

1. Конфликты во взаимодействии родителей и детей.
2. Причины конфликтности детско-родительских отношений.
3. Психологические факторы конфликтов во взаимодействии родителей и детей.
4. Основные направления профилактики конфликтов в детско-родительских отношениях.
5. Сущность психологического консультирования конфликтных семей.
6. Основные задачи психологического консультирования.
7. Трудности психологического консультирования семей.
8. Этапы психологического консультирования.

Тема 6-7. Педагогические конфликты

План:

1. «Барьеры» в педагогическом взаимодействии, общении и учебно-педагогической деятельности.
2. Определение и общая характеристика затрудненного общения. Основные области затруднения в педагогическом взаимодействии
3. Классификация и основные особенности педагогических конфликтов.
4. Конфликты между учениками. Особенности предупреждения конфликтного поведения школьников.
5. Специфика отношений в системе «учитель-родитель»: основные виды противоречий.
6. Конфликты между учителем и учеником. Классификация конфликтов сферы «учитель-ученик».
7. Особенности взаимодействия педагога с младшими школьниками.
8. Особенности взаимодействия с подростками и старшеклассниками.
9. Основные рекомендации учителям по управлению конфликтами с детьми.
10. Особенности конфликтов между учителями. Причины возникновения конфликтов в системе отношений «учитель-учитель».
11. Роль стажа работы учителя в школе на специфику конфликтов.
12. Профессиональные и индивидуальные качества учителя как фактор частоты столкновений.
13. Специфика конфликтов в системах «учитель-администрация», «учитель-обслуживающий персонал», «молодые учителя-учителя со стажем».
14. Роль социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

Тема 8. Межгрупповые конфликты

План:

1. Социальная группа, общие и специфические признаки.
2. Особенности межгруппового конфликта.
3. Основные механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
4. Факторы воздействия группы на индивида.
5. Социальная фасилитация.

6. Деиндивидуализация.
7. Групповая поляризация.
8. Особенности группового восприятия.
9. Групповые потребности и интересы.
10. Объект и стадии межгруппового конфликта.
11. Эволюция межгрупповых конфликтов.
12. Основные виды межгрупповых конфликтов.

4.2.3. Образцы средств для проведения текущего контроля

Решение психологических ситуационных задач

Ситуационные задачи по теме: «Конфликтные ситуации»

Цель: Закрепление знаний студентов о сущности конфликта, развитие у них навыков анализа конфликтных ситуаций различных типов и формирование умения принимать управленческие решения в сложных ситуациях социального взаимодействия.

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную — молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Задача 5

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ситуационные задачи по теме «Механизмы возникновения конфликтов»

Цель: Развитие у студентов навыков анализа конфликтов между субъектами социального взаимодействия на основе применения формул (А, Б и В) и поиска вариантов разрешения конфликтных ситуаций.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе на семинарском занятии.

Задача 1

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Задача 2

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

Задача 3

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности.

Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

Задача 4

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 5

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

Задача 6

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

Задача 7

Определите природу конфликта (тип А, Б, В) в следующей ситуации. На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

Ситуационные задачи по теме «Анализ межличностных конфликтов»

Задача 1

Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации.

Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.

Задача 2

Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Руководитель спрашивает у своего заместителя: «Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы исключить опоздания на работу сотрудников?». Заместитель: «У меня есть некоторые соображения по этому поводу».

Задача 3

Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».

Задача 4

Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации.

Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

Ситуационные задачи по теме «Педагогические конфликты»

Ситуация:

Ученик (6-7 класс) грубо нарушает дисциплину. При беседах с ним классного руководителя, администрации школы плачет, клянется, что впредь ничего подобного не будет, но выходит за дверь класса и снова допускает серьезные нарушения. Такое поведение продолжается в течение довольно продолжительного времени... Решение ситуации проведем поэтапно.

Этап 1. Определение «узлов» конфликта

Опираясь на «Профиль личности», можно гипотетически предположить, что одной из основных причин конфликта в данном случае является недостаточное развитие волевого самоконтроля школьника.

Этап 2. Условная психодиагностика личностных особенностей как причин конфликта

Из «Процедурной части программы...» возьмем опросник для изучения волевого самоконтроля (ВСК).

После ознакомления с самой методикой, инструкцией и способами обработки данных, — проводим изучение состояния волевого самоконтроля на условном объекте (самом себе, товарище и т.д.).

Этап 3. Интерпретация эмпирических данных

Накладывая полученные сырые баллы на стандартизированные шкалы опросника ВСК и точкой в соответствующей графе отмечаем на бланке «Профиля личности...» состояние волевого самоконтроля и соответственно делаем вывод об уровне его развития (высокий, средний, недостаточный).

Этап 4. Коррекция личностных характеристик

В случае недостаточного развития волевого самоконтроля школьника необходимо применить комплекс приемов воспитания и самовоспитания воли, но с соблюдением определенных условий. (См. перечень приемов и условий воспитания воли в разделе: V.5.3. Волевые качества и их формирование — в учебнике «Общая психология» (под ред. А.В. Петровского. М., 1986, с. 396—400).

Кроме того, следует ознакомиться с работой Л.С. Выготского. «Проблема воли и ее развитие в детском возрасте». Собр. Соч., т.2. М., Педагогика, 1982, с. 454—465).

Опираясь на вышеописанный способ, решите несколько ситуаций.

Ситуация 1.

В прошлом году окончил школу Виктор В. В аттестате средний балл 4,5. По гуманитарным предметам у него «5». Все годы Виктор усиленно работал над собой, был исполнительным. Из всех выпускников он самый эрудированный. До 8 класса был предметом насмешек, издевательств. Ребята (значительно слабее его по учебе) диктовали ему свою волю, в случае неподчинения избивали. Виктор стойко переносил оскорбления, никогда не жаловался. Почему ребята не приняли его?

В семье Виктор - поздний ребенок. Родители с высшим образованием. Уже в первом классе он резко отличался от ребят взрослостью суждений. Его глубокие мысли, анализ не всегда были ясны ребятам. Он поднимал проблемы, которые решали взрослые.

Неприятная внешность: неуклюжий, сложен непропорционально, полноват. Страдал хроническим насморком, поэтому нос всегда был красным. Ребята не хотели сидеть с ним за одной партой.

Учителя все знали, пытались беседовать с учащимися, но результатов не достигали...

Ситуация 2.

Участники: 1) ученица 7 класса Люда, очень развитая, хорошая общественница, 2) ученик 7 класса Сережа, способный, но уроки не учит, неорганизованный, но хороший товарищ.

Как-то на перемене Люда очень метко подметила, что Сережа очень похож лицом на древнего человека, изображенного в учебнике 7 класса по истории. Это подхватил класс. У Люды и Сережи начались ссоры.

На уроке немецкого языка, отвечая, Люда допустила оплошность. Класс засмеялся. Сережа захохотал громче всех. Люда взяла учебник истории, быстро открыла страницу с древним человеком, показала Сереже. Тот побагровел и в адрес Люды сказал: «Тварь». Люда подошла к нему и ударила по щеке...

Ситуация 3.

Урок физкультуры в 8-м классе. Учитель впервые на уроке. Все выполняют упражнения, один сидит. Преподаватель вызывает его, он не встает, не реагирует. Учитель спрашивает его, почему он сидит. Ученик ответил: «Нипочему». Учитель не отстает. Ученик посылает его...

Ситуация 4.

Ученик 10 класса занимался с большим нежеланием на уроках истории и обществоведения. Учительница не смогла найти контакта с учеником, часто грубо делала ему замечания по поводу его отношения к занятиям. Ученик в ответ на это намеренно нарушал дисциплину. Однажды он так вел себя на уроке, что учительница попросила его выйти из класса. Ученик отказался выполнить просьбу учительницы. Тогда она подошла к его столу, взяла портфель и выбросила в коридор. Ученик подошел к столу учительницы, взял ее сумку и бросил вдоль класса...

Ситуация 5.

8-й класс, урок химии; молодая учительница; трудный ученик С. демонстративно не слушает объяснение, мешает ей. Учительница делает одно замечание, другое - ученик не реагирует. Наконец, последнее, резкое по форме. Ученик поднимается и выходит из класса. Учительница берет его портфель и приносит в учительскую, дабы ученик пришел за ним сам. Проходит день, второй, третий. Ученик на уроках, но без портфеля, к урокам не готов. «Сходи, возьми!» - «А я его туда не носил». Учительница тоже не берет портфель, не отдает его ученику, ждет, когда он сам придет, возьмет его и извинится перед ней. Ученик считает себя оскорбленным резким замечанием учителя. Выход...

Ситуация 6.

Урок математики в 8-м классе. Олег Б., относящийся к категории «трудных» подростков, пытается всеми средствами сорвать урок. Учительница не в состоянии сама выйти из положения и решает призвать на помощь директора школы. На требование. Директора Олег нагло за являет, что не желает покинуть класс. Не теряя самообладания, директор приказал учительнице перевести учащихся в свободный кабинет и продолжить урок. Олег остался в классе один...

Ситуация 7.

Учительница вызывает к доске ученика – отличника для того, чтобы он записал решение домашней задачи. Решение было написано, но допущены ошибки или неточности в решении. После разбора задачи учительница ставит этому ученику оценку «3». Выставила оценку в журнал и в дневник. Через несколько секунд ученик в возбужденном состоянии бросает дневник на стол учительнице. При этом кричит: «Сотрите, зачем поставили, за что?»

Учительнице пришлось успокаивать ученика. Об этом случае узнали учителя и учащиеся других классов. Учительница рассказала мне как директору об этом случае... Состоялась беседа...

Ситуационные задачи по теме «Трудовые конфликты»

Ситуация 1.

Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно.

В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как себя вести?

Ситуация 2.

Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал весело шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме.

В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Ситуация 3.

Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Ситуация 4.

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний — она расплакалась. Как довести до нее свои соображения?

Ситуация 5.

У вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Ситуация 6.

Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

Ситуация 7.

Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

Ситуация 8.

Ваш заместитель очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо.

Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявления об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним обсудить это, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Ситуационные задачи по теме «Конфликты в организации»

Цель задания. Развитие у студентов навыков анализа конфликтов в организации и формирование умений принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях.

Ситуация 1.

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Ситуация 2.

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Примечание. Каждая из предлагаемых ситуаций может иметь несколько вариантов развития. Например, в ситуации 1 - сотрудница, которая встретила вас, могла находиться на больничном по уходу за ребенком, а в аэропорту встречала человека, который должен был привезти ей дефицитное лекарство. В ситуации 2 — недоразумение могло возникнуть из-за ошибки машинистки, которая печатала приказ о поощрении.

Ситуация 3.

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

5. Учебно-методическое обеспечение и планирование самостоятельной работы обучающихся

Таблица 3

№	Темы	Формы СРС, включая требования к подготовке к занятиям
1	Сущность психолого-педагогического взаимодействия участников	Составить таблицу «Этапы исторического развития конфликтологии»; Составить глоссарий к разделу 1.

	образовательного процесса	<p>Конспектирование: Степаненкова В.М. Понятие социального конфликта в теории Р. Дарендорфа // Социологические исследования, 1994, № 5. – с. 141-142.</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения: 1. Конфликт и культура. Различия в представлениях и ценностях</p>
2	Психолого-педагогическое взаимодействие в педагогическом коллективе	<p>Решить ситуационные задачи по темам: «Конфликтные ситуации», «Механизмы возникновения конфликтов» (см. пункт программы 1.2.3. Ситуационные задачи). Составить глоссарий по изучаемой теме.</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения: 1. Неудовлетворительные коммуникации. 2. Конфликт и стресс. 3. Психологические факторы нормализации стресса. 4. Границы мировосприятия и профилактика стресса.</p>
3	Психология конфликтного взаимодействия	<p>Провести само тестирование по методикам: а) «Самооценка агрессивности»; б) тест «Родитель – Взрослый – Ребенок» (см. Приложение УМК); в) «Оценка темперамента» А.Белова; г) «Оценка межличностных отношений» Т.Лири (см.: Истратова О.Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов/О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Ростовн/Д: ФЕНИКС, 2005. – 375с.;</p> <p>Шапарь В.Б. Рабочая книга практического психолога / В.Б.Шапарь, А.Тимченко, В.Швыдченко. – М.: АСТ; Харьков:Торсинг, 2005. – 672с.).</p> <p>Составить глоссарий к разделу 2.</p> <p>Решить ситуационные задачи по темам: «Анализ межличностных конфликтов», «Трансактный анализ конфликтов» (см. пункт программы 1.2.3. Ситуационные задачи).</p> <p>Вопросы для самостоятельного изучения: 1. Анализ конфликта. 2. Оценка конфликтности субъектов взаимодействия на основе трансактного анализа.</p>
4	Динамика конфликтов	Составить схему «Этапы развития конфликта».
5	Педагогическое взаимодействие педагога с родителями по проблемам обучения и воспитания детей. Детско-родительские конфликты	<p>Провести тестирование по методикам: «Самооценка конструктивного поведения во взаимоотношениях с детьми».</p> <p>Написать конфликтологическую характеристику семьи (в форме эссе).</p> <p>Конспектирование: Розин М.В. Представления о семейных конфликтах в подростковой субкультуре // Вопросы психологии, 1990, № 4. – с. 12 – 19.</p> <p>Смехов В.Н. Опыт психологической диагностики и коррекции конфликтного общения в семье // Вопросы психологии, 1985, № 4. – с. 45 – 61.</p> <p>Гурко Т.А. Трансформация института современной</p>

		семьи. // Социологические исследования, 1995, № 10. – с. 16 - 23 Вопросы для самостоятельного изучения: - Межпоколенные конфликты.
6-7	Педагогические конфликты	Провести само тестирование при помощи педагогического теста на определение стратегии разрешения конфликтных ситуаций учителем. Решить ситуационные задачи по теме «Педагогические конфликты» (см. пункт программы 1.2.3. Ситуационные задачи). Составить глоссарий к разделу 3. Конспектирование: Воронин Г.Л. Конфликты в школе.//Социологические исследования, 1994. – №3. – с. 15 – 19. Вопросы для самостоятельного изучения: 1.Специфика инновационных межличностных конфликтов. 2. Вертикальные конфликты: причины, предупреждение, способы разрешения.
8	Межгрупповые конфликты	Составить глоссарий к разделу 4. Решение ситуационных задач по темам: «Трудовые конфликты», «Конфликты в организации» (см. пункт программы 1.2.3. Ситуационные задачи).

6. Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю)

6.1. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Вопросы к экзамену

1. Предмет и задачи конфликтологии.
2. Психология конфликта: сущность, его основные характеристики.
3. Классификация конфликтов.
4. Основные типы конфликтных ситуаций.
5. Причины и стимулы конфликта. Объективные и субъективные факторы возникновения конфликта.
6. Анатомия конфликта, его структурные элементы.
7. Стратегии поведения личности в конфликтной ситуации.
8. Диагностика конфликта.
9. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.
10. Объективные и социально-психологические условия профилактики конфликтов.
11. Постфрейдистские концепции и конфликт.
12. Конфликт и манипуляция.
13. Специфика инновационных межличностных конфликтов.
14. Трудовые конфликты и пути их решения.
15. Технология предупреждения конфликтов.
16. Методы психокоррекции конфликтного поведения.
17. Предупреждение конфликтов и стресс.
18. Семейные конфликты: причины, условия, способы предупреждения.
19. Вертикальные конфликты: причины, предупреждение, способы разрешения.
20. Педагогический конфликт в школе.

21. Внутриличные конфликты: виды, генезис, последствия.
22. Понятие групповых конфликтов. Конфликты «личность – группа».
23. Суицидальное поведение, его психокоррекция.
24. Межличностные конфликты. Общая характеристика.
25. Условия, факторы и конструктивное разрешение конфликтов.
26. Стратегии и способы разрешения конфликтов.
27. Искусство ведения переговоров. Требования к участникам переговоров.
28. Участие третьей стороны в урегулировании педагогических конфликтов.
29. Профилактика конфликтов в организациях.
30. Характерологические различия и конфликт.
31. Политические конфликты.
32. Особенности межличностных конфликтов. Взаимосвязь межличностных, внутриличных и межгрупповых конфликтов.
33. Этика деятельности психолога по урегулированию конфликтов.
34. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
35. Этапы и фазы динамики конфликтов.
36. Эскалация конфликтов.
37. Функции медиатора по разрешению конфликтов.
38. Управление конфликтами.
39. Стратегии обострения конфликта.
40. Анализ конфликтной ситуации.
41. Конфликтные личности.
42. Основные типы конфликтов в организациях.
43. Межнациональные конфликты.
44. Особенности восприятия конфликтной ситуации. Потери и искажения информации при общении оппонентов.
45. Управление внутриличными конфликтами.
46. Особенности межгосударственных конфликтов.
47. Категориальный аппарат конфликтологии.
48. Роль педагога-психолога в решении педагогических конфликтов.

Промежуточная аттестация проверяет сформированность заявленных компетенций. Процедура оценивания производится в форме устного ответа на вопросы по дисциплине и по результатам выполнения заданий текущего контроля.

Формой промежуточного контроля являются: экзамен 4 курс, семестр Е.

6.2. Критерии оценивания компетенций:

Таблица 4

Карта критериев оценивания компетенций

№ п/п	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций, соотнесенные с планируемыми результатами обучения	Оценочные материалы	Критерии оценивания
1.	ПК-1 способность проводить психолого-педагогическую диагностику личности, осуществлять	Знает: - методы психолого-педагогической диагностики личности; - методологические принципы изучения конфликтного	Устные ответы на семинарах Выполнение письменных заданий для СР	- полнота, точность и логическая последовательность устного изложения материала; - активное участие в учебной дискуссии,

	коррекционно-развивающую и консультативную деятельность	<p>взаимодействия.</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать конфликт, диагностировать его причины, объект, цели, мотивы, интересы и ценности конфликтующих сторон; - использовать результаты психолого-педагогической диагностики личности в коррекционно-развивающей и консультативной деятельности. 		<p>дополнения, постановка вопросов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение устанавливать связь с жизнью и практикой, приведение примеров; - умение структурировать и схематизировать теоретический материал при выполнении письменных заданий, излагать материал кратко, по сути вопроса; - умение выражать собственные мысли, размышлять, анализировать материал при выполнении творческих письменных работ и практических заданий.
2.	ПК-2 способность осуществлять деятельность по обеспечению психолого-педагогического и социально-психологического сопровождения личности, в т.ч. лиц с ограниченными возможностями здоровья	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность психолого-педагогического взаимодействия в образовательном процессе; - общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов; - динамику и функции конфликта; - основы прогнозирования, предупреждения и урегулирования конфликтов; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять влияние конфликта на психику, поведение, деятельность субъектов образовательного процесса; - устанавливать и давать оценку очевидным и скрытым последствиям конфликта, влияниям на конфликтующие стороны различных факторов. 	<p>Устные ответы на семинарах</p> <p>Выполнение письменных заданий для СР</p>	<p>полнота, точность и логическая последовательность устного изложения материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в учебной дискуссии, дополнения, постановка вопросов; - умение устанавливать связь с жизнью и практикой, приведение примеров; - умение структурировать и схематизировать теоретический материал при выполнении письменных заданий, излагать материал кратко, по сути вопроса; - умение выражать

				собственные мысли, размышлять, анализировать материал при выполнении творческих письменных работ и практических заданий.
3.	ПК-3 способность проектировать и реализовывать совместно с педагогами индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся, в т.ч. обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуально-психологические особенности конфликтного поведения; - основы коррекционной и консультативной деятельности по вопросам взаимодействия в образовательном процессе. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компетентно вырабатывать и применять практические стратегии поведения в ходе конфликтного взаимодействия. 	Устные ответы на семинарах Выполнение письменных заданий для СР	<ul style="list-style-type: none"> - полнота, точность и логическая последовательность устного изложения материала; - активное участие в учебной дискуссии, дополнения, постановка вопросов; - умение устанавливать связь с жизнью и практикой, приведение примеров; - умение структурировать и схематизировать теоретический материал при выполнении письменных заданий, излагать материал кратко, по сути вопроса; - умение выражать собственные мысли, размышлять, анализировать материал при выполнении творческих письменных работ и практических заданий.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература:

1. Крушельницкая, О. Б. Социальная психология образования: учебное пособие / под ред. О. Б. Крушельницкой, М. Е. Сачковой, Л. Б. Шнейдер. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. - 320 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1063693>

7.2. Дополнительная литература:

1. Конфликтология: учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова; под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 301 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1052434>
2. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. - 2-е изд., стер. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 236 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091528>

7.3. Интернет-ресурсы:

- <http://www.voppsy.ru> (официальный сайт журнала «Вопросы психологии». Теоретические, экспериментальные, научно-практические материалы по психологии.)
- <http://www.ipras.ru> (официальный сайт Института психологии РАН. Фундаментальные и прикладные исследования по основным направлениям психологии. Психологический журнал. Электронные журналы Института психологии РАН).

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Знаниум - <https://new.znanium.com/>

Лань - <https://e.lanbook.com/>

IPR Books - <http://www.iprbookshop.ru/>

Elibrary - <https://www.elibrary.ru/>

Национальная электронная библиотека (НЭБ) - <https://rusneb.ru/>

Межвузовская электронная библиотека (МЭБ) - <https://icdlib.nspu.ru/>

"ИВИС" (БД периодических изданий) - <https://dlib.eastview.com/browse>

Электронная библиотека ТюмГУ - <https://library.utmn.ru/>

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю):

лицензионное ПО:

- платформа для электронного обучения Microsoft Teams;
- Microsoft Office 2003, Microsoft Office 2007, Microsoft Office 2010

9. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Лекционные занятия проводятся в лекционных аудиториях.

Практические занятия проводятся в специализированных помещениях и лабораториях, включающих компьютеры, оснащенные лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть Интернет.

Для использования электронных изданий обучающиеся обеспечены рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин. Доступ к сети Интернет имеют 100 % компьютерных рабочих мест.