



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.33 Конфликтология в системе образования
(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психолог в сфере образования
(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Бакалавр
(наименование квалификации)

Форма обучения очная, очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2020

Учебно-методический комплекс дисциплины (модуля) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 15 » сентября 20 20 г. № 3

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Профессор



Л.В. Абдалина

1. Практические занятия по дисциплине (модулю)

Тема 1. История развития и методология конфликтологии – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: этапы осознания проблемы конфликта, отечественное исследование конфликтов, конфликтология как наука, объект, предмет исследования, уровни методологии конфликта, принципы исследования конфликта, методы конфликтологии.

Контрольные вопросы:

1. Этапы развития конфликтологии;
2. Предмет и методы конфликтологии.

Темы рефератов:

1. Древнего Востока.
2. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.
3. Проблема конфликта в средневековой философии и в философии эпохи Возрождения.
4. Проблема конфликта в философии Нового времени.
5. Проблема конфликта в классической немецкой философии.
6. Особенности развития теории конфликта в марксистской философии.
7. Современные проблемы развития конфликтологии.
8. Вклад в формирование конфликтологии представителей социологии (Конт, Спенсер, Маркс).
9. Вклад в формирование конфликтологии представителей психологии (Юнг, Фрейд, Адлер).
10. Конфликтология в современной России.

Тема 2. Специфика и сущность конфликта – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: категории «конфликт», «конфликтная ситуация», причины конфликтов, конфликтогены, типы конфликтогенов, функции конфликтов.

Контрольные вопросы:

1. Специфика конфликта;
2. Сущность конфликта.

Темы рефератов:

1. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов.
2. Причины возникновения конфликтов в организациях.
3. Причины возникновения конфликтов между детьми.
4. Конфликты поколений и причины их возникновения.
5. Причины межнациональных конфликтов.

Тема 3. Проблема типологии конфликтов – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: типология конфликтов, стороны конфликта, предмет, объект конфликта, базовые основания классификации и типологии конфликтов.

Контрольные вопросы:

1. Проблема классификации конфликтов;
2. Основные типологии конфликтов.

Темы рефератов:

1. Сравнительный анализ типологии конфликтов отечественных и зарубежных ученых.
2. Типология конфликтов в связи с трудовой деятельностью в организации.
3. Обобщенная типология конфликтов на основе работ отечественных ученых.
4. Обобщенная типология конфликтов на основе работ зарубежных ученых.

Тема 4. Структура конфликта – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: структура конфликта, стороны конфликта, образ конфликтной ситуации, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон, объективное содержание конфликтной ситуации, субъективные составляющие конфликта, стратегии и тактики поведения в конфликте, степень искаженности и неопределенности конфликтной ситуации.

Контрольные вопросы:

1. Структура конфликта;
2. Объективное содержание конфликтной ситуации;
3. Субъективные составляющие конфликта;
4. Стратегии и тактики в конфликте.

Темы рефератов:

1. Реализация стратегий в конфликте через различные тактики.
2. Восприятие оппонентом конфликта – как информационные модели конфликтной ситуации.
3. Объекты и субъекты конфликтной ситуации.
4. Стратегии поведения в конфликте.
5. Степени искаженности и неопределенности как характеристики конфликтной ситуации.

Деловая игра «Жалоба».

В ходе игры:

1. Учебная группа разбивается на три команды.

Первая команда – руководство образовательного учреждения: директор, заместитель директора, финансовый директор.

Вторая команда – рабочая группа по изучению жалобы.

Третья команда – эксперты (3-5 человек).

Время на распределение ролей – 5 минут.

2. Всем командам выдается жалоба в письменном виде и задание на

игру. Первая команда готовится к заслушиванию предложений для принятия решения, выработанных рабочей группой (вторая команда). Вторая команда готовит предложения для принятия решения по жалобе. Третья команда готовится к оценке содержания работы первой и второй команд.

Время на подготовку – 15 минут.

3. Заслушивание предложений для выработки решений по жалобе, принятие решения и оценка содержания работы.

Игровой сценарий. Директор открывает служебное совещание, объявляя тему, и предоставляет слово для доклада «старшему» рабочей группы по изучению жалобы и выработке предложений для принятия решения (доклад ограничен 10 минутами). После доклада руководящий состав задает вопросы членам рабочей группы (15-20 минут). После ответов на вопросы выслушиваются мнения заместителя директора и финансового директора (5 минут).

Решение на основе обсуждения принимает директор.

Оценка содержания работы. После принятия решения члены экспертной группы выслушивают с оценкой работы первой и второй команд, а также исполнителей всех ролей. В ходе оценки возможны дискуссии (15-20 минут).

4. Подведение преподавателем итогов игры.

Тема 5. Основы педагогической конфликтологии. Основные категории – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: понятия «педагогическая конфликтология», «педагогический конфликт», предмет, объект педагогической конфликтологии, объективные и субъективные причины педагогических конфликтов, стадии развития педагогических конфликтов, конфликтоустойчивость.

Контрольные вопросы:

1. Становление педагогической конфликтологии;
2. Основные категории педагогической конфликтологии;
3. Причины педагогических конфликтов.

Темы рефератов:

1. Компоненты структуры конфликтоустойчивости.
2. Технологии обеспечения эффективного межличностного взаимодействия в профессиональной деятельности педагога.
3. Тактики взаимодействия в профессиональной деятельности педагога.

Тема 6. Виды конфликтов в образовательной среде – 4 ч. – очная форма, 4 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: педагогический конфликт, виды педагогических конфликтов, противоречия, приводящие к конфликтам, сигналы, предупреждающие конфликт, подходы в подготовке к разрешению

конфликта, конфликтные педагогические ситуации, особенности педагогических конфликтов, формы защитного поведения.

Контрольные вопросы:

1. Виды конфликтов в образовательной среде;
2. Сигналы, предупреждающие конфликт;
3. Способы разрешения конфликта.

Мини-тренинг. Упражнения:

1. Распределите все слова справа и слева от термина «конфликт» таким образом, чтобы расстояние между словом и термином «конфликт» отражало их смысловую близость. Важны именно эти расстояния.

Список слов: несогласие, диспут, стычка, раздор, перебранка, распря, дискуссия, разлад, скандал, неполадки, разногласие, драка, ссора, битва, столкновение, брань, размолвка, сражение, нелады, схватка, перепалка, рукопашная, свалка, спор, потасовка.

2. Участники делятся на 2-3 группы. Каждая группа должна подготовить и разыграть конфликтную ситуацию из учебной жизни.

Вопросы для обсуждения:

- что общего во всех сценках?
- какие чувства вы отметили у себя во время выполнения задания?
- каково вам было в роли конфликтующих?
- какими могут быть последствия данных конфликтов?
- каким может быть положительное воздействие конфликта на его участников?

3. Мы ежедневно произносим типичные фразы, которые могут привести нас к конфликту или к конфликтной ситуации. Как было бы лучше сказать (вместо приведенной ниже формулировки)?

А. Мы в твои годы жили гораздо хуже. Ты должен ценить заботу старших!

Б. Сколько можно бездельничать! Ты должен, наконец, заняться учебой!

В. Ты постоянно срываешь мой урок! Ты должен сидеть спокойно и внимательно слушать!

Г. Кто разбил стекло? Ты должен говорить правду!

Д. Давай дневник, я поставлю тебе двойку. Ты всегда должен иметь дневник с собой!

Е. Родители тебя кормят, учителя учат. Ты должен быть благодарным!

4. «Диалог». Необходимо разбиться на пары: один – говорящий, а другой – его это. Говорящий излагает свою позицию по теме «Почему возникают конфликты в школе/вузе», эхо перефразирует высказывание говорящего, т.е. повторяет его своими словами. Если говорящий доволен эхом, то говорит дальше, если нет – поправляет его.

Тема 7. Внутриличностный конфликт – 4 ч. – очная форма, 4 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: внутриличностный конфликт, теории внутриличностного конфликта, виды внутриличностных (психологических) конфликтов, виды внутриличностных конфликтов, последствия внутриличностного конфликта, последствия, способы разрешения.

Контрольные вопросы:

1. Внутриличностный конфликт: понятие, концепции, виды;
2. Внутриличностный конфликт: последствия, формы проявления, способы разрешения.

Темы рефератов:

1. Классификация и виды внутриличностных конфликтов.
2. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.
3. Особенности внутриличностных конфликтов в процессе профессионального самоопределения у студентов.
4. Показатели внутриличностного конфликта.
5. Исторические подходы к изучению внутриличностных конфликтов.

Тема 8. Межличностные конфликты – 4 ч. – очная форма, 4 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: межличностный конфликт, особенности межличностных конфликтов, сферы межличностных конфликтов, периоды и уровни межличностных конфликтов, причины и факторы межличностных конфликтов, классификация межличностных конфликтов, функции, управление межличностными конфликтами.

Контрольные вопросы:

1. Межличностный конфликт: понятие, особенности, сферы проявления, причины возникновения;
2. Межличностный конфликт: классификация, функции, управление.

Темы рефератов:

1. Межличностный конфликт в семье и организации.
2. Конструктивные функции межличностного конфликта.
3. Деструктивные функции межличностного конфликта.
4. Межличностный конфликт и способы его разрешения.
5. Последствия межличностного конфликта.

Тема 9. Межгрупповые конфликты – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: понятие «межгрупповой конфликт», особенности межгрупповых конфликтов, классификация межгрупповых конфликтов, типы межгрупповых конфликтов, функции, управления межгрупповыми конфликтами.

Контрольные вопросы:

1. Межгрупповые конфликты: понятие, особенности, классификация;
2. Межгрупповые конфликты: типы, функции, содержание управления.

Темы рефератов:

1. Межгрупповые конфликты в различных конфликтологических теориях;
2. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
3. Управление внутригрупповыми и межгрупповыми конфликтами.
4. Способы разрешения межгрупповых конфликтов.
5. Последствия межгрупповых конфликтов.
6. Межгрупповые конфликты и способы управления ими.

Ролевая игра «Встреча двух цивилизаций».

Группа делится на две команды (способы деления – самые разнообразные). Далее необходимо зачитать для обеих команд одинаковую вводную.

Вводные условия игры.

«Космическая экспедиция с планеты X обнаружила необитаемую планету, недра которой оказались насыщены разнообразными полезными ископаемыми и стратегически важными видами сырья. Но практически одновременно с вами на эту планету высадились представители иной высокоразвитой цивилизации, тоже заинтересовавшиеся природными ресурсами планеты. Заметив присутствие друг друга, и вы, и экипаж другого корабля укрылись в своих космических кораблях, приведя в боевую готовность коллективное и личное оружие. Эта планета крайне необходима и той, и другой цивилизации. По-видимому, вооруженного столкновения не избежать. Вопрос в том, кто начнет первым, то есть на кого ляжет ответственность за развязывание военного конфликта. Началось тягостное ожидание».

Правила игры.

Существует возможность мирно договориться. Но между кораблями нет связи, и чтобы высказать свои предложения, необходимо покинуть корабль и выйти наружу. Это риск: соперники могут не сделать такого же шага, а просто уничтожить конкурентов. В этой игре вам придется решать, как поступить, совершив десять ходов. В зависимости от выбора команд складываются разные ситуации, оценка которых в баллах приведена в таблице.

Возможный вариант ведения протокола в игре «Встреча двух цивилизаций».

Стратегия Корабля 1	Стратегия корабля 2	Баллы корабль 1	Баллы корабль 2
Открыть огонь	Открыть огонь	-3	-3
Открыть огонь	Переговоры	+5	-5
Переговоры	Открыть огонь	-5	+5
Переговоры	Переговоры	+3	+3

Таким образом:

- если обе команды начинают военные действия, они теряют по три балла;

- если какая-то команда решает выйти из корабля для переговоров, а соперники прицельным огнем стирают их с лица планеты, то погибшие лишаются пяти баллов, а меткие стрелки по парламентарам приобретают также пять баллов;

- если же представители обеих цивилизаций решат попытаться удачи на пути переговоров, то и те, и другие получают по три балла.

Сопровождение игры.

Лучше всего команды развести по разным аудиториям. За пять минут, отводимых на каждый ход, команды должны принять решение. В случае, если решение за это время не принято, то команда штрафуются на 3 балла. Голосовать можно сколько угодно раз, но если при окончательном голосовании есть люди, поднявшие руки «против», то за каждого из них команда лишается 1 бала. Решение команд передает соперникам ведущий или его ассистент. Побеждает тот, кто после десяти ходов наберет максимальное количество баллов.

Примечание. Лидеры имеют полное право выпустить на переговоры «под огонь» сначала своих конкурентов, затем тех, кто не хотел солидарно голосовать за принятое решение – ведь команда сама выбирала себе таких капитанов.

Тема 10. Конфликты в семейных отношениях – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: причины супружеских конфликтов, кризисные периоды развития семьи, факторы конфликтности, формы конфликта, рекомендации по предупреждению супружеских взаимоотношений, разрешение семейных конфликтов.

Контрольные вопросы:

1. Супружеские конфликты: причины, факторы, формы;
2. Основные психотравмирующие переживания, предупреждение супружеских конфликтов;
3. Конфликты во взаимодействии родителей и детей: типы и причины.

Темы рефератов:

1. Семейные конфликты и способы их разрешения.
2. Психологическая помощь в разрешении супружеских конфликтов.
3. Характеристика родительско-детских отношений.
4. Кризисные этапы жизненного цикла семьи.
5. Психологические семейные проблемы, их основная характеристика.
6. Основные виды семейной психологической помощи при конфликтах.

Деловая игра «Супружеский конфликт»

Цель игры. Познакомить студентов с одним из вариантов супружеских конфликтов, определить их виды и попытаться найти возможные варианты решения супружеских конфликтов подобного типа.

Участники игры:

1. Муж — работник бюджетной сферы, вынужденный постоянно искать дополнительный заработок, так как основной зарплаты на содержание семьи не хватает.

2. Жена — также работница бюджетной сферы, вынужденная постоянно отпрашиваться с работы, так как в основном ей одной приходится вести все домашнее хозяйство: стирать, готовить, ходить за покупками, отводить и приводить двоих детей в детский сад и т. д.

Игровая ситуация. Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.

Порядок проведения игры:

1. Распределить студентов по парам с соответствующими ролями: «муж» — «жена» (желательно, чтобы в каждую пару входили девушка и юноша).

2. На первом этапе игры каждый из «супругов» играет соответственно роль мужа и жены, оправдывая свои действия, предшествовавшие конфликту.

3. На втором этапе каждый из «супругов» письменно излагает свои варианты решения конфликтной ситуации.

4. На заключительном этапе оба «супруга» находят единое взаимоприемлемое решение конфликта и подробно его описывают.

5. Необходимо также определить тип супружеского конфликта, причины его возникновения и другие возможные варианты решения данного конфликта.

Тема 11. Управление конфликтами – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: последствия неуправляемого и управляемого конфликта, понятие «управление конфликтами», цель, условия, алгоритм, виды деятельности, прогнозирование конфликта, предупреждение конфликта, процесс регулирования конфликта, технологии, формы, способы, варианты, методы и механизмы.

Контрольные вопросы:

1. Последствия управляемого и неуправляемого конфликта, алгоритм управления конфликтами;

2. Содержание управления конфликтом: этапы, формы, способы.

Темы рефератов:

1. Разрешение конфликтов с помощью посредников.

2. Роль менеджера в управлении конфликтами.

3. Классификация управления конфликтами на межличностном уровне М. Рахима.

Деловая игра «Конфликтная ситуация в комплексной бригаде строителей».

Цель игры. Ознакомить студентов с социально-психологическими исследованиями конфликтов, возникающих в трудовых коллективах и малых формальных и неформальных группах, выделить причины конфликтов, определить их виды и попытаться найти способы конструктивного решения конфликтных ситуаций. Участники игры:

1. Бригадир комплексной бригады строителей Бутов.
2. Неформальный лидер бригады Ломов.
3. «Новенький» инициативный рабочий бригады Новиков.
4. Члены бригады: рабочий 1, рабочий 2 и т. д. (можно каждому дать имя, фамилию).
5. Группа экспертов.

Игровая ситуация

В комплексной бригаде строителей сложились следующие негативные традиции:

1. Часть рабочего времени отдельные члены бригады выполняли «левые» работы, нередко используя материалы со стройки.
2. Заработанные «левые» деньги (часть денег), как правило, использовались для организации совместного застолья.
3. Инициатором и руководителем «левых» заработков и застолий был неформальный лидер Ломов. Он же отбирал для «левых» работ наиболее лояльных членов бригады.
4. В бригаде нередко были опоздания и прогулы без уважительной причины. Остальные члены бригады вынуждены были работать за всю бригаду как во время прогулов, так и во время выполнения частью бригады «левых работ».
5. Бригадир, пожилой человек, дорабатывающий до пенсии, фактически не вмешивался в сложившиеся в бригаде традиции.
6. В бригаду приходит на постоянную работу инициативный, молодой, но уже опытный рабочий Новиков. Он видит, что часть бригады во главе с неформальным лидером Ломовым паразитирует за счет остальных ее членов. Новиков не желает, чтобы его труд присваивали «паразиты», и начинает действовать.

Порядок проведения игры

1. Назначить (избрать) бригадира, неформального лидера, «новенького» и экспертов.
2. Остальных студентов разделить примерно на две равные части, одна из которых будет представлять «активных» сторонников неформального лидера Ломова, другая – «пассивных» работников, вынужденных терпеть существующие в бригаде традиции.
3. В ходе игры исполнители ролей несколько раз меняются местами.

4. Высказывание экспертов и подведение итогов.

Возможные варианты действий «новенького» (для руководителей игры):

- 1) обратиться к бригадиру;
- 2) поговорить с неформальным лидером;
- 3) на собрании бригады попытаться привлечь на свою сторону «пассивных» членов бригады и совместными усилиями оказать «давление» на: а) бригадира; б) неформального лидера; в) сторонников негативных традиций; г) на всех; д) составить коллективное обращение к вышестоящему руководству.

Возможны другие варианты.

Тема 12. Рациональное поведение при разрешении конфликтов – 4 ч. – очная форма, 4 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: стратегии поведения в конфликте, тактики, используемые в конфликте, пошаговая модель разрешения конфликтов, пассивное, агрессивное, ассертивное поведение в конфликте, управление эмоциями в конфликте.

Контрольные вопросы:

1. Методы и механизмы управления конфликтами;
2. Стратегии и тактики при разрешении конфликтов;
3. Пошаговая модель разрешения конфликтов;
4. Ассертивное поведение в конфликте;
5. Управление эмоциями в конфликте.

Ролевая игра «Переговоры».

Необходимо разбить группу на две равные подгруппы и предложить студентам выбрать роли, например, «родитель» и «учитель». Группам предлагается решить, кто будет вести переговоры от имени «родителя», кто от имени «учителя». После того как определились переговорщики, им необходимо каждому отдельно сообщить фабулу. Важно, чтобы никто, кроме «родителя», не слышал фабулу, то же касается и фабулы «учителя».

Примечание. Имена в предлагаемом сюжете должны быть согласованы участниками. Здесь предлагаются условные имена. Участники могут предложить другие, мужские и женские, в зависимости от конкретной ситуации в группе.

Фабула для «родителя»

У вас один сын в достаточно благополучной семье. Зовут его Николай, ему 13 лет, и учится он в 7-м классе. В семье у Вас все в порядке. Вы ходите в обычную достаточно большую городскую школу. Но в последние два года директор и учительский коллектив объявили, что родители - особые участники учебно-воспитательного процесса, к их мнению, говорят они, нужно прислушиваться и учитывать его. Более того, за обучение в школе вы платите небольшие деньги в качестве регулярного благотворительного взноса, стараетесь помогать классу и школе по мере сил.

Однако в последнее время у Вашего сына «пошли тройки» по русскому языку и литературе. По остальным предметам ситуация заметно не изменилась. Раньше все было нормально, сын учился на «4» и «5», и Вы особо не беспокоились. Домашние задания у Вас проходят нормально, сын говорит, что все учит. Вы проверяете иногда - действительно, учит.

Вас просит зайти в школу классный руководитель Вашего сына - Алла Григорьевна, чтобы поговорить о сложившейся ситуации. Вы знаете, что Алла Григорьевна преподает русский язык и литературу в вашем классе.

Фабула для «учителя»

Вы классный руководитель 7 класса (Алла Григорьевна). В этом же классе Вы преподаете русский язык и литературу. У Вас в классе учится Николай, ему 13 лет. В целом нормальный мальчик, но в последнее время у него пошли тройки по Вашим предметам, домашние задания не готовит, стал немного грубоват, иногда отказывается от выполнения поручений. Школа последние два года получает почти от всех родителей небольшие деньги в качестве благотворительного взноса.

Евгения Петровна - мать Николая - не очень богатая, но достаточно состоятельная женщина. Николай - один ребенок в семье, родители присматривают за ним, но иногда у Вас создается впечатление, что обучение сына - не их дело. Мама Николая производит порой впечатление достаточно высокомерной особы. После того как родители стали платить в школу деньги, их требования повысились, и у Евгении Петровны тоже.

Вы хотите прояснить с мамой Николая ситуацию, которая сложилась с ее сыном. Для этого Вы просите ее прийти в школу.

После сообщения фабулы переговорщики могут приступить к ее обсуждению со всей группой «родительской» и «учительской», что затем на ее основе провести встречу. Группы должны разработать стратегию и цели ведения переговоров согласно плану. Основная задача групп – прийти к соглашению.

План ведения переговоров

Анализ структуры конфликта	<p>Определение предмета конфликта. Кто является участником конфликта? В чем, по-вашему, истинные интересы сторон?</p>
Определение назначения конфликта для его участников	<p>Какова, по-вашему, совместная задача сторон в конфликте. Почему вы так считаете? Как, по-вашему, другая сторона представляет для себя задачу? Сформулируйте ее.</p>
Определение динамических характеристик конфликта	<p>Как, по-вашему, будут развиваться события? Раскройте суть своей стратегии поведения в данной ситуации конфликта, предложите свой вариант решения. Назовите одним-двумя предложениями, на что похож сценарий конфликта (предположительно, согласно вашей стратегии). Какие отношения сложились (или нет) у сторон до конфликта. Что может измениться после, если придерживаться вашей стратегии его разрешения?</p>

Тема 13. Прогнозирование конфликтов – 2 ч. – очная форма, 2 ч. – очно-заочная форма.

Содержание: типы прогнозов, понятие «прогнозирование конфликта», методы прогнозирования конфликтных ситуаций.

Контрольные вопросы:

1. Типы прогнозов;
2. Методы прогнозирования конфликтов.

Темы рефератов:

1. Методика прогнозирования направлений развития международных конфликтов.
2. Способы прогнозирования социально-трудовых конфликтов.
3. Методы и приемы прогнозирования.
4. Основные направления, этапы и методы прогнозирования.
5. Методики прогнозирования межэтнических конфликтов.

2. Методические рекомендации по организации образовательного процесса по дисциплине (модулю)

2.1. Методические рекомендации педагогическим работникам Института и (или) лицам, привлекаемым Институту к реализации образовательных программ на иных условиях

2.1.1. Методические рекомендации по проведению лекций и практических занятий

Особенность преподавания теоретической части дисциплины (модуля) заключается в широком использовании общедидактических методов обучения, основным из которых должен быть выбран метод устного изложения учебного материала. Все лекции должны быть направлены на фундаментальную подготовку обучающихся, обеспечивающую дальнейшую практическую направленность обучения по соответствующему профилю. Поэтому в них основной упор следует делать на сообщение обучающимся специальных знаний, запас которых необходим для решения различных проблем, возникающих как в процессе обучения, так и в будущей практической деятельности в условиях рыночной экономики.

В процессе проведения лекций, наряду с методом монологического изложения материала, необходимо использовать метод рассуждающего (проблемного) изложения. Поэтому педагогическим работникам Института и (или) лицам, привлекаемым Институту к реализации образовательных программ на иных условиях (далее – педагогический работник, педагогические работники) важно на лекциях активно обращаться к аудитории, как в процессе создания проблемных ситуаций и формулировки проблем, так и в поиске путей их разрешения.

Особенностью преподавания практической части является проведение практических занятий с применением методов показа, совместного выполнения (заданий) упражнений, активного группового взаимодействия.

На практических занятиях целесообразно организовывать семинары - дискуссии, деловые игры с разбором конкретных практических ситуаций.

Практические занятия необходимо строить, исходя из потребностей, умения решать типовые и творческие задачи будущей профессиональной деятельности с использованием электронно-вычислительной и другой техники.

Целью проведения практических занятий является углубление теоретических знаний, формирование у обучающихся умений свободно оперировать ими, применять теорию к решению практических задач, и в целом развивать творческое профессиональное мышление обучающихся.

Для углубления теоретических знаний следует осуществлять ориентацию обучающихся на самостоятельное изучение дополнительной литературы, их участие в научной работе, выполнение НИР отдельными, наиболее подготовленными обучающимися.

Для достижения воспитательных целей учебных занятий необходимо в полной мере использовать возможности содержания дисциплины (модуля), личный пример педагогического работника, индивидуальный подход к обучающимся в образовательном процессе.

2.1.2. Методические рекомендации по проведению интерактивных занятий

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование как традиционных (лекций, практических занятий с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий.

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Цель состоит в создании комфортных условий обучения, при которых обучающийся чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, а также создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Другими словами, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между обучающимся и педагогическим работником, между самими обучающимися.

Задачами интерактивных форм обучения являются:

- пробуждение у обучающихся интереса к изучению дисциплины (модуля);
- эффективное усвоение учебного материала;
- самостоятельный поиск обучающимися путей и вариантов решения поставленной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);

- установление взаимодействия между обучающимися, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства;
- формирование у обучающихся мнения и отношения;
- формирование жизненных и профессиональных навыков;
- выход на уровень осознанной компетентности обучающегося.

При использовании интерактивных форм роль педагогического работника резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

Следует обратить внимание на то, что в ходе подготовки занятия на основе интерактивных форм обучения перед педагогическим работником стоит вопрос не только в выборе наиболее эффективной и подходящей формы обучения для изучения конкретной темы, а открывается возможность сочетать несколько методов обучения для решения проблемы, что, несомненно, способствует лучшему осмыслению обучающимися. Представляется целесообразным рассмотреть необходимость использования разных интерактивных форм обучения для решения поставленной задачи.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие – не лекция, а общая работа;
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места работы;
- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу;
- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея);
- все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Алгоритм проведения интерактивного занятия:

1. Подготовка занятия.

Педагогический работник производит подбор темы, ситуации, определение дефиниций (все термины, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися), подбор конкретной формы интерактивного занятия, которая может быть эффективной для работы с данной темой в данной группе.

При разработке интерактивного занятия рекомендуем обратить особое внимание на следующие моменты:

1) Участники занятия, выбор темы:

- возраст участников, их интересы, будущая специальность;

- временные рамки проведения занятия;
- проводились ли занятия по этой теме в данной учебной группе ранее;
- заинтересованность группы в данном занятии.

2) Перечень необходимых условий:

- должна быть четко определена цель занятия;
- подготовлены раздаточные материалы;
- обеспечено техническое оборудование;
- обозначены участники;
- определены основные вопросы, их последовательность;
- подобраны практические примеры из жизни.

3) Что должно быть при подготовке каждого занятия:

- уточнение проблем, которые предстоит решить;
- обозначение перспективы реализации полученных знаний;
- определение практического блока (чем группа будет заниматься на занятии).

4) Раздаточные материалы:

- программа занятия;
- материал должен быть структурирован;
- использование графиков, иллюстраций, схем, символов.

2. Вступление.

Сообщение темы и цели занятия.

– участники знакомятся с предлагаемой ситуацией, с проблемой, над решением которой им предстоит работать, а также с целью, которую им нужно достичь;

– педагогический работник информирует участников о рамочных условиях, правилах работы в группе, дает четкие инструкции о том, в каких пределах участники могут действовать на занятии;

– при необходимости нужно представить участников (в случае, если занятие межгрупповое);

– добиться однозначного семантического понимания терминов, понятий и т.п. Для этого с помощью вопросов и ответов следует уточнить понятийный аппарат, рабочие определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата сформирует у обучающихся установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

Примерные правила работы в группе:

- быть активным;
- уважать мнение участников;
- быть доброжелательным;
- быть пунктуальным, ответственным;
- не перебивать;
- быть открытым для взаимодействия;

- быть заинтересованным;
- стремится найти истину;
- придерживаться регламента;
- креативность;
- уважать правила работы в группе.

3. Основная часть.

Особенности основной части определяются выбранной формой интерактивного занятия, и включает в себя:

3.1. Выяснение позиций участников;

3.2. Сегментация аудитории и организация коммуникации между сегментами. Это означает формирование целевых групп по общности позиций каждой из групп. Производится объединение сходных мнений разных участников вокруг некоторой позиции, формирование единых направлений разрабатываемых вопросов в рамках темы занятия и создается из аудитории набор групп с разными позициями. Затем – организация коммуникации между сегментами. Этот шаг является особенно эффективным, если занятие проводится с достаточно большой аудиторией: в этом случае сегментирование представляет собой инструмент повышения интенсивности и эффективности коммуникации);

3.3. Интерактивное позиционирование включает четыре этапа интерактивного позиционирования:

- 1) выяснение набора позиций аудитории,
- 2) осмысление общего для этих позиций содержания,
- 3) переосмысление этого содержания и наполнение его новым смыслом,
- 4) формирование нового набора позиций на основании нового смысла.

4. Выводы (рефлексия).

Рефлексия начинается с концентрации участников на эмоциональном аспекте, чувствах, которые испытывали участники в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа занятия – оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик, актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагогический работник.

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- что произвело на вас наибольшее впечатление?
- что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
- есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?
- чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
- учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы?
- как вы оцениваете свои действия и действия группы?
- если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между обучающимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих коллег, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Этика педагогического работника включает следующие моменты:

- педагогический работник должен способствовать личному вкладу обучающихся и свободному обмену мнениями при подготовке к интерактивному обучению;

- педагогический работник должен обеспечить дружескую атмосферу для обучающихся и проявлять положительную и стимулирующую ответную реакцию;

- педагогический работник должен облегчать подготовку к занятиям, но не должен сам придумывать аргументы при дискуссиях;

- педагогический работник должен подчеркивать образовательные, а не соревновательные цели обучающихся;

- педагогический работник должен обеспечить отношения между собой и обучающимися, они должны основываться на взаимном доверии;

- педагогический работник должен провоцировать интерес, затрагивая значимые для обучающихся проблемы;

- стимулировать исследовательскую работу;

- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по ходу занятия, чтобы не дать погаснуть дискуссии, обсуждению;

- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;

- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества обучающихся, а лучше — всех;

- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать обучающихся, своевременно организуя их критическую оценку;

- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала занятия такие вопросы следует переадресовывать аудитории;

- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его;

- проанализировать и оценить проведенное занятие, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале занятия цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения,

оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны;

- помочь участникам занятия прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений;

- принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов;

- в заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение;

- добиться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех обучающихся за активную работу, выделить тех, кто помог в решении проблемы;

- показать высокий профессионализм, хорошее знание материала в рамках учебной программы;

- обладать речевой культурой и, в частности, свободным и грамотным владением профессиональной терминологией;

- проявлять коммуникабельность, а точнее – коммуникативные умения, позволяющие педагогическому работнику найти подход к каждому обучающемуся, заинтересованно и внимательно выслушать каждого, быть естественным, найти необходимые методы воздействия на обучающихся, проявить требовательность, соблюдая при этом педагогический такт;

- обеспечить быстроту реакции;

- способность лидировать;

- уметь вести диалог;

- иметь прогностические способности, позволяющие заранее предусмотреть все трудности в усвоении материала, а также спрогнозировать ход и результаты педагогического воздействия, предвидеть последствия своих действий;

- уметь владеть собой;

- уметь быть объективным.

2.1.3. Методические рекомендации по контролю успеваемости

2.1.3.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль уровня освоения содержания дисциплины (модуля) рекомендуется проводить в ходе всех видов учебных занятий методами контроля, предусмотренными рабочей программой дисциплины (модуля).

Качество письменных работ оценивается исходя из того, как обучающиеся:

1. Выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие целям и содержанию дисциплины (модуля);

2. Применили связанную с темой информацию, используя при этом понятийный аппарат в соответствующей области;

3. Представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание.

2.1.3.2. Промежуточная аттестация

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, успешно выполнившие все виды отчетности, предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля). В ходе промежуточной аттестации проверяется степень усвоения материала, умение творчески и последовательно, четко и кратко отвечать на поставленные вопросы, делать конкретные выводы и формулировать обоснованные предложения. Итоговая оценка охватывает проверку достижения всех заявленных целей изучения дисциплины (модуля) и проводится для контроля уровня понимания обучающимися связей между различными ее элементами.

В ходе промежуточной аттестации акцент делается на проверку способностей обучающихся к творческому мышлению и использованию понятийного аппарата дисциплины (модуля) в решении профессиональных задач по соответствующему направлению подготовки.

2.2. Методические указания обучающимся

2.2.1. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся

СР как вид деятельности обучающихся многогранна. В качестве форм СР при изучении дисциплины (модуля) предлагаются:

- работа с учебной и научной литературой
- подготовка к опросу
- написание эссе
- написание реферата

Задачи СР:

- обретение навыков самостоятельной научно-исследовательской работы на основании анализа текстов литературных источников и применения различных методов исследования;

- выработка умения самостоятельно и критически подходить к изучаемому материалу.

Технология СР должна обеспечивать овладение знаниями, закрепление и систематизацию знаний, формирование умений и навыков.

2.2.2. Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с учебной и научной литературой является главной формой СР и необходима при подготовке к учебным занятиям по дисциплине (модулю). Она включает проработку лекционного материала – изучение рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, предложенных педагогическим работником схем (при их демонстрации), основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект должен быть выполнен в отдельной тетради по

предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны быть выполнены также аккуратно, содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным.

Объем конспекта определяется самим обучающимся. В процессе работы с учебной и научной литературой обучающийся может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

Работу с литературой следует начинать с анализа основной и дополнительной литературы, учебно-методических изданиях необходимых для изучения дисциплины (модуля).

Необходимо отметить, что работа с литературой не только полезна как средство более глубокого изучения любой дисциплины (модуля), но и является неотъемлемой частью профессиональной деятельности будущего выпускника.

2.2.3. Методические рекомендации обучающимся по планированию и организации изучения дисциплины (модуля)

Многочисленные исследования бюджета времени обучающихся показывают, что для овладения всеми дисциплинами (модулями), изучаемыми в течение семестра, обучающемуся необходимо самостоятельно заниматься 4-5 часов ежедневно. Особенно важно выработать свой собственный стиль в работе, установить равномерный ритм на весь семестр. Под ритмом понимается ежедневная работа приблизительно в одни и те же часы, при целесообразности чередования ее с перерывами для отдыха. Правильно организованный, разумный режим работы обеспечит высокую эффективность без существенных перегрузок.

Изучение любой дисциплины (модуля) следует начинать с проработки рабочей программы дисциплины (модуля), особое внимание, уделяя целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины (модуля).

При подготовке к занятиям обучающийся должен просмотреть конспекты лекций, рекомендованную литературу по данной теме, подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

Успешное изучение любого курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех

учебных заданий педагогического работника, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

В процессе лекционного занятия обучающийся должен выделять важные моменты, выводы, анализировать основные положения. Если при изложении материала педагогическим работником создана проблемная ситуация, необходимо пытаться предугадать дальнейший ход рассуждений. Это способствует лучшему усвоению материала лекции и облегчает запоминание отдельных выводов.

Для более прочного усвоения знаний лекцию необходимо конспектировать. Запись лекции – одна из форм работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В процессе лекции рекомендуется конспектировать только самое важное в рассматриваемой теме: формулировки определений и классификации, выводы и то, что старается выделить лектор. Культура записи лекции – один из важнейших факторов успешного и творческого овладения знаниями. Последующая работа над текстом лекции актуализирует в памяти ее содержание, позволяет развивать аналитическое мышление.

Процесс изучения дисциплин (модулей) учебного плана, как правило, предполагает наличие практических и/или лабораторных занятий.

2.2.4. Методические рекомендации по подготовке обучающихся к контактной работе при проведении учебных занятий по дисциплине (модулю)

2.2.4.1. Методические рекомендации по подготовке обучающихся к лекциям

Подготовка обучающихся к лекциям предполагает:

- работу с имеющимися конспектами лекций;
- чтение основной и дополнительной литературы.

Работу с конспектом лекций лучше начинать с просмотра конспекта в тот же день после занятий и выделения материала конспекта, который вызывает затруднения для понимания. Необходимо найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендуемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к педагогическому работнику на консультации или ближайшей лекции. Регулярно отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Опыт показывает, что только многоразовая, планомерная и целенаправленная обработка лекционного материала обеспечивает его надежное закрепление в долговременной памяти человека. Предсессионный штурм непродуктивен, материал запоминается ненадолго. Необходим систематический труд в течение всего семестра.

2.2.4.2. Методические рекомендации по подготовке обучающихся к практическим занятиям

Практические занятия представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала дисциплины (модуля) путем регулярной и планомерной СР на протяжении всего периода изучения дисциплины (модуля). Процесс подготовки к практическим занятиям включает изучение нормативных документов, обязательной и дополнительной литературы по рассматриваемому вопросу.

Практические занятия развивают у обучающихся навыки самостоятельной работы по решению конкретных задач.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; изучить конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; составить краткий план ответа на каждый вопрос практического занятия; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их в конспекте.

2.2.5. Методические рекомендации по составлению конспекта

Конспект – это универсальный документ, который должен быть понятен не только его автору, но и другим людям, знакомящимся с ним. Поэтому к конспектам можно с успехом обращаться через несколько (или много) лет после их написания. Основное требование к конспекту отражено уже в его определении – «систематическая, логически связная запись, отражающая суть текста».

В отличие от тезисов, содержащих только основные положения, конспекты при обязательной краткости содержат факты и доказательства, примеры и иллюстрации.

Прежде чем начать конспектировать необходимо уяснить особенности и отличия разных видов конспектов. Конспекты можно условно подразделить на несколько видов.

Вопросно-ответный конспект. Это один из самых простых видов плана-конспекта. На пункты плана, выраженные в вопросительной форме, даются точные ответы.

Этапы работы:

- 1) составьте план прочитанного текста;
- 2) сформулируйте каждый пункт плана в виде вопроса;
- 3) запишите ответы на поставленные вопросы.

Тезисный конспект. Представляет собой сжатый пересказ прочитанного или услышанного. Такой конспект быстро составляется и запоминается; учит выбирать главное, четко и логично излагать мысли, дает возможность усвоить материал еще в процессе его изучения.

Этапы работы:

- 1) составьте план прочитанного текста;

2) сформулируйте кратко и доказательно каждый пункт плана в виде тезиса, выберите разумную и эффективную форму записи;

3) запишите тезис.

Цитатный конспект. Это конспект, созданный из отрывков подлинника – цитат. При этом цитаты должны быть связаны друг с другом цепью логических переходов.

Цитатный конспект – прекрасный источник дословных высказываний автора, а также приводимых им фактов. Он поможет определить ложность положений автора или выявить спорные моменты, которые значительно труднее найти по пересказу — свободному конспекту.

Этапы работы:

1) прочитайте текст, отметьте в нем основное содержание, главные мысли, выделите те цитаты, которые войдут в конспект;

2) пользуясь правилами сокращения цитат, вы пишете их в тетрадь;

3) прочтите написанный текст, сверьте его с оригиналом;

4) сделайте общий вывод.

Свободный (художественный) конспект. Этот вид конспекта представляет собой сочетание выписок, цитат, тезисов. Свободный конспект требует умения самостоятельно четко и кратко формулировать основные положения.

Этапы работы:

1) работая с источниками, изучите их и глубоко осмыслите;

2) сделайте необходимые выписки основных мыслей, цитат, составьте тезисы;

3) используя подготовленный материал, сформулируйте основные положения по теме.

Тематический конспект. Это конспект ответа на поставленный вопрос или конспект учебного материала темы. Составление тематического конспекта учит работать над темой, всесторонне обдумывая ее, анализируя различные точки зрения на один и тот же вопрос.

Большую пользу при составлении тематического конспекта можно извлечь из рабочего каталога, картотеки, наконец, ранее составленных конспектов, других записей.

Можно использовать так называемый обзорный тематический конспект. В этом случае составляется тематический обзор на определенную тему с использованием одного или нескольких источников.

К обзорному тематическому конспекту можно отнести и хронологический конспект, в котором запись подчинена построению в порядке последовательности событий.

Этапы работы:

1) изучите несколько источников и сделайте из них выборку материала по определенной теме или хронологии;

2) мысленно оформите прочитанный материал в форме плана;

3) пользуясь этим планом, кратко, своими словами изложите осознанный материал;

4) составьте перечень основных мыслей, содержащихся в тексте, в форме простого плана.

Общие требования ко всем видам конспектов: системность и логичность изложения материала, краткость, убедительность и доказательность.

Приступая к конспектированию внимательно прочитайте текст, отметьте в нем незнакомые вам термины, понятия, не совсем понятные положения, а также имена, даты.

Выберите вид конспекта, который наиболее целесообразен именно для осуществления стоящей перед вами задачи. Познакомьтесь с этапами работы над конспектом и приступайте к их практическому воплощению. Перед тем как сдать работу педагогическому работнику, прочитайте конспект еще раз, при необходимости доработайте его.

2.2.6. Требования к оформлению рефератов

При написании реферата необходимо следовать следующим правилам:

Раскрытие темы реферата предполагает наличие нескольких источников (как минимум 4-5 публикаций, монографий, справочных изданий, учебных пособий) в качестве источника информации.

Подготовка к написанию реферата предполагает внимательное изучение каждого из источников информации и отбор информации непосредственно касающейся избранной темы. На этом этапе работы важно выделить существенную информацию, найти смысловые абзацы и ключевые слова, определить связи между ними.

Содержание реферата ограничивается 2-3 параграфами (§§).

Сведение отобранной информации непосредственно в текст реферата, должно быть выстроено в соответствии с определенной логикой. Реферат состоит из трех частей: введения, основной части, заключения.

Во введении логичным будет обосновать выбор темы реферата, актуальность (почему выбрана данная тема, каким образом она связана с современностью?); цель (должна соответствовать теме реферата); задачи (способы достижения заданной цели), отображаются в названии параграфов работы; историография (обозначить использованные источники с краткой аннотаций – какой именно источник (монография, публикация и т.п.), основное содержание в целом (1 абз.), что конкретно содержит источник по данной теме (2-3 предложения).

В основной части дается характеристика и анализ темы реферата в целом, и далее – сжатое изложение выбранной информации в соответствии с поставленными задачами. В конце каждой главы должен делаться вывод (подвывод), который начинается словами: «Таким образом...», «Итак...», «Значит...», «В заключение главы отметим...», «Все сказанное позволяет сделать вывод...», «Подводя итог...» и т.д. Вывод содержит краткое заключение по параграфам главы (объем 0,5–1 лист). В содержании не обозначается.

Заключение содержит те подвыводы по параграфам, которые даны в работе (1-1,5 листа). Однако прямая их переписка нежелательна; выгодно смотреть заключение, основанное на сравнении. Например, сравнение типов политических партий, систем, идеологий и др. Уместно высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему.

Библиографический список. В списке указываются только те источники, на которые есть ссылка в основной части реферата. Ссылка в основном тексте оформляется:

В подстрочнике: цитата выделяется кавычками, затем следует номер ссылки. Нумерация ссылок на каждой странице начинается заново. Например, «Цитата...»¹.

Библиографическое описание книги в списке использованной литературы оформляется в соответствии с установленными в Институте правилами.

При использовании материалов из информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» необходимо оформить ссылку на использованный сайт.

Тематика рефератов указывается в фондах оценочных средств по дисциплине (модулю) и предоставляется обучающимся самим педагогическим работником.

Реферат выполняется на листах формата А4 в компьютерном варианте. Поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см, шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5, абзац – 1,25, выравнивание по ширине. Объем реферата 15-20 листов. Нумерация страниц обязательна. Номер страницы ставится по центру вверху страницы. Титульный лист не нумеруется.

Рефераты сдаются педагогическому работнику в указанный срок. Реферат не будет зачтен в следующих случаях:

1. Существенных нарушений правил оформления (отсутствует содержание или список литературы, нет сносок, номеров страниц и т.д.).
2. Серьезных недостатков в содержании работы (несоответствие структуры работы ее теме, неполное раскрытие темы, использование устаревшего фактического материала).

Возвращенный обучающемуся реферат должен быть исправлен в соответствии с рекомендациями педагогического работника.

2.2.7. Подготовка к выполнению тестового задания

При подготовке к выполнению тестового задания необходимо внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на

выполнении более трудных вопросов.

Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытайтесь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

Важно думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект – позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.

Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность ошибок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что обучающийся забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.

При подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Положительным результатом тестирования можно считать 50-100% правильных ответов.