


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

и.о. заведующего кафедрой


 Л.М. Болтунова
15 января 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ
МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ СРЕДИ УЧАЩИХСЯ ШКОЛЫ

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Управление образованием»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Ашба
Диана
Альбертовна

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент



Микулина
Татьяна
Сергеевна

Рецензент
канд. пед. наук, начальник
Административного управления
административного департамента
Администрации Тюменского
муниципального района



Фалько
Валентина
Владимировна

Тюмень
2020

Ашба Диана Альбертовна. Управление организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы: выпускная квалификационная работа магистра: 44.04.01 Педагогическое образование, магистерская программа «Управление образованием» / Д.А. Ашба; науч. рук. Т.С. Микулина; рец. В.В. Фалько; Тюменский государственный университет, Институт психологии и педагогики, Кафедра общей и социальной педагогики. – Тюмень, 2020. – 127 с.: рис., табл. – Библиогр. список: с. 88–96 (84 назв.). – Прил.: с. 97–127.

Ключевые слова: конфликт, межнациональный конфликт, общеобразовательная организация, профилактика, система профилактики, организация системы профилактики, управление системой профилактики, этническая толерантность.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ | 4 |
| ВВЕДЕНИЕ | 6 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 12 |
| 1.1. ПОНЯТИЕ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО КОНФЛИКТА | 12 |
| 1.2. ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ..... | 16 |
| 1.3. АНАЛИЗ НАПРАВЛЕНИЙ, ФОРМ И МЕТОДОВ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ..... | 19 |
| ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ | 25 |
| ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ..... | 26 |
| 2.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 26 |
| ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ | 36 |
| ГЛАВА 3. ОПИСАНИЕ ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ШКОЛЕ | 38 |
| 3.1. ХАРАКТЕРИСТИКА БАЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДИК ИССЛЕДОВАНИЯ | 38 |
| 3.2. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОЙ КОНФЛИКТНОСТИ В ШКОЛЕ..... | 43 |
| 3.3. ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ | 47 |
| 3.4 РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 67 |
| ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ..... | 83 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 85 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК..... | 89 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ 1 – 6 | 98 |

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Конфликт: столкновение двух или нескольких субъектов, обусловленное противоположностью, несовместимостью их интересов, потребностей, систем ценностей или знаний [22].

Межнациональный конфликт: конфликт, основанный на столкновении интересов, взглядов, мировоззрений между представителями различных народностей и национальностей [55].

Общеобразовательная организация: образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования [80].

Организация системы профилактики: комплекс организационных действий по созданию системы профилактики, определению субъектов системы профилактики, содержания их деятельности, регламентации их взаимодействия, определению и обеспечению нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики [18].

Профилактика: комплекс мер социально-психологического, медицинского и педагогического характера, направленных на нейтрализацию воздействия отрицательных факторов социальной среды на личность с целью предупреждения отклонений в ее поведении [18].

Система профилактики: совокупность субъектов профилактики, лиц, участвующих в профилактике, и принимаемых ими мер профилактики, а также основ координации деятельности и мониторинга в сфере профилактики [18].

Управление системой профилактики: деятельность по обеспечению нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики [18].

Этническая толерантность: свойство этнической общности или отдельного ее представителя, характеризующееся готовностью признать и принять особенности культуры, традиций, ценностей, поведенческих и коммуникативных моделей, образа жизни других этносов [55].

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Российская Федерация – многонациональное государство, поэтому проблема возникновения межнациональных конфликтов является актуальной на сегодняшний день. Причины таких конфликтов могут быть разнообразны: это и влияние экономического положения стран, и численное превосходство одной из наций, и религиозные споры и т.п.

Межнациональные конфликты в детском коллективе часто являются следствием отсутствия у детей знаний о различных народах, их исторических взаимоотношениях, культуре и традициях. Кроме того, сильное влияние на мировоззрение ребенка оказывает социум: семейные установки; ценности, трактуемые СМИ; мнение ближайшего окружения и т.п. Замыкает этот список отсутствие целенаправленной работы по воспитанию межнациональной культуры, формированию толерантного отношения и поведения.

Очевидно, что в современных школах необходимо воспитывать культуру межнационального общения, которая, по мнению многих исследователей, является одним из эффективных средств гармонизации межнациональных отношений. И хотя сегодня имеется положительный опыт организации работы по профилактике межнациональных конфликтов среди учащихся школ, многие общеобразовательные организации ограничивается проведением разовых мероприятий общего характера, что обусловлено практически отсутствием материала, содержащего системное описание имеющегося положительного опыта в этом направлении. И если собственно педагогические аспекты профилактической работы (программы, проекты, циклы занятий, сценарии отдельных мероприятий профилактического характера) относительно изучены и описаны, то вопросы организации и управления функционированием системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школ изучены мало, а информация о положительном опыте организации и управления системой профилактики практически отсутствует.

Таким образом, проведенный анализ теоретических источников и практического опыта позволяет нам говорить о наличии **противоречие** между имеющейся в образовательных организациях необходимостью управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся и недостаточностью описания подобного положительного опыта.

Обозначенное противоречие позволили сформулировать **проблему исследования**: каковы способы управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов в общеобразовательной организации.

Объектом исследования является процесс управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов.

Предмет исследования – способы управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы.

Цель исследования: выявить и описать способы управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов в образовательной организации.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие **задачи**:

1. Рассмотреть теоретические аспекты проблемы профилактики межнациональных конфликтов в образовательной организации.
2. Изучить теоретические основы управления системой профилактики межнациональных конфликтов в условиях образовательной организации.
3. Проанализировать и описать положительный опыт управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся в школе.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профилактика межнациональных конфликтов среди учащихся школы основывается на формировании у участников образовательных отношений этнической толерантности и культуры межнационального общения.

2. Организация системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы включает комплекс действий как по организации образовательного процесса в целом, так и собственно по созданию системы профилактики.

Комплекс действий по созданию системы профилактики включает определение субъектов системы профилактики, содержания их деятельности, регламентацию их взаимодействия, определение и обеспечение нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

Управление системой профилактики предполагает поддержание в оптимальном состоянии нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

3. При оценивании управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы необходимо учитывать:

- актуальное состояние знаний учащихся о своей и иных национальностях, представители которых обучаются в школе; отношения обучающихся к представителям иных национальностей;

- уровень толерантности обучающихся (в том числе этнической);

- соответствие требованиям нормативного, информационного, кадрового, методического, материально-технического и финансового обеспечения организации Системы профилактики, а также сопровождения ее функционирования.

Теоретико-методологическая база исследования:

- подходы к пониманию сущности межнационального общения и межнациональных конфликтов (Я.Р. Абдулин, В.А. Авксентьев);

- положение о влиянии среды на характер межнациональных отношений (В.Л. Боктаева, Л.М. Дробижева, А.С. Меньшиков);

- подходы к организации работы по становлению культуры межнациональных отношений, формированию этнической толерантности и

профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся (В.Х. Абэлян, В.Л. Боктаева, Е.А. Кочетова, И.А. Липатова, М.Л. Мальчевская, С.Н. Хамова);

– теория управления образовательными системами (М.Е. Бершадский, Т.И. Шамова);

– подходы к формированию образовательного пространства современной школы в контексте социокультурных и педагогических инноваций (А.Г. Мафтей, О.Г. Тринитатская, Е.А. Чекунова).

Этапы исследования:

Постановочный (январь 2018 года – август 2019 года) - проводилось изучение и анализ теоретических источников по теме исследования, имеющегося практического опыта; планировался ход исследования.

Собственно-исследовательский (сентябрь – декабрь 2019 года) - проводилась работа по изучению и описанию опыта управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся «ШИСОО».

Оформительско-внедренческий (декабрь 2019 года – январь 2020 года) - обобщался накопленный эмпирический материал, оформлялся текст магистерской диссертации.

Для решения поставленных задач использовался **комплекс методов исследования:**

– теоретических: анализ психолого-педагогической, методической литературы, публикаций научного характера по теме исследования; сравнение, сопоставление, систематизация и обобщение;

– эмпирических: наблюдение, анкетирование, тестирование, экспертное оценивание.

База исследования: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат среднего общего образования» с. Самбург Пуровского района ЯНАО.

Научная новизна исследования: уточнены способы управления организацией и функционированием системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы; конкретизированы критерии для оценивания организации и функционирования действующей системы профилактики

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы специалистами и руководителями органов управления в сфере образования, директорами школ при организации и управлении системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся, а также для оценивания эффективности действующей в школе системы профилактики межнациональных конфликтов.

Сведения об апробации. Отдельные результаты исследования нашли отражение в следующих публикациях:

1. Ашба Д.А., Селиванова О.А. Организация системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы // Стратегии и практики развития инклюзивной культуры в пространстве региона: материалы форума с международным участием / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт психологии и педагогики, Ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2019. – 242 с. – С.36–40.

2. Ашба Д.А. Инструменты управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов в школе // Инновационные технологии современной научной деятельности: стратегия, задачи, внедрение: сборник статей Международной научно-практической конференции (27 декабря 2019 г., г. Пермь). В 2 ч. Ч.1. – Уфа: Аэтерна, 2019. – 234 с. – С. 58–60.

3. Ашба Д.А. Ключевые компоненты организации системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы // XXVIII Всероссийская

научно-практическая конференция «Менделеевские чтения. Образование и культура как фактор развития региона»- Принята к публикации.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. ПОНЯТИЕ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОГО КОНФЛИКТА

Конфликт – это столкновение интересов, мнений, целей, жизненных ценностей двух и более человек. Данное понятие имеет широкую классификацию, к числу которой относятся и межнациональные конфликты, имеющие наиболее сложный и трудноразрешимый характер.

Большинство этноконфликтологов рассматривают понятие межнационального конфликта с точки зрения функционального подхода.

Так, по мнению В.А. Тишкова, межэтнический (межнациональный) конфликт представляет собой «гражданское, политическое или вооруженное противоборство, в котором стороны, или одна из сторон, мобилизуются, действуют или страдают по признаку этнических различий» [75].

А.Н. Ямсков считает, что функциональная основа межэтнических конфликтов заложена в особенностях коллективных действий: «межнациональный конфликт – это динамически меняющаяся социально-политическая ситуация, порожденная неприятием ранее сложившегося статус-кво существенной частью представителей одной (нескольких) из местных этнических групп и проявляющийся в виде хотя бы одного из следующих действий членов данной группы:

- а) начавшейся этноизбирательной эмиграции из региона;
- б) создании политических организаций, декларирующих необходимость изменений существующего положения в интересах указанной этнической группы;
- в) спонтанных акций протеста против ущемления своих интересов со стороны представителей другой местной этнической группы» [84].

З.В. Сикевич рассматривает данное понятие с точки зрения особенностей пересечения этнического и политического пространств: этнический конфликт – это социальная ситуация, обусловленная несовпадением интересов и целей отдельных этнических групп в рамках единого этнического пространства или этнической группы, с одной стороны, и государства, с другой, на пересечении этнического и политического пространства, выражающегося в стремлении этнической группы (групп) изменить этнические неравенства или политическое пространство в его территориальном измерении» [72].

Межнациональный конфликт представляет собой сложное социологическое явление и имеет специфические особенности, которые проявляются в структурности сторон конфликта: так субъектом конфликта не всегда может выступать нация или этническая группа, им может являться и отдельная личность, которая представляет интересы конкретного национального объединения.

И.А. Липатова подчеркивает функциональную основу этнического конфликта, заложенную не в этничности, а в социальных проблемах, возникающих между группами, консолидированными на национальной основе [51].

Е.А. Селюкова и М.Н. Фокина определяют межнациональный конфликт через описание коллективных действий: «Межнациональный конфликт - это динамически меняющаяся социально-политическая ситуация, порожденная неприятием ранее сложившегося статус-кво существенной частью представителей одной (нескольких) из местных этнических групп и проявляющийся в виде хотя бы одного из следующих действий членов данной группы:

- а) начавшейся этноизбирательной эмиграции из региона;
- б) создании политических организаций, декларирующих необходимость изменений существующего положения в интересах указанной этнической группы;
- в) спонтанных акций протеста против ущемления своих интересов со

стороны представителей другой местной этнической группы» [71].

В.Л. Боктаева пишет: «Под этническим конфликтом мы понимаем социальную ситуацию, обусловленную несовпадением интересов и целей отдельных этнических групп в рамках единого этнического пространства или этнической группы, с одной стороны, и государства, с другой, на пересечении этнического и политического пространства, выражающегося в стремлении этнической группы (групп) изменить этнические неравенства или политическое пространство в его территориальном измерении» [19].

В последнем случае в определении жестко увязаны субъекты конфликта и глубинные цели их политической активности, какими бы декларациями они не прикрывались, и в каких бы формах не проявлялся сам межнациональный конфликт.

А.Р. Аклаев определяет межнациональный конфликт как разновидность социального конфликта: «межнациональный конфликт – это явное или скрытое состояние противоборства расходящихся интересов, целей участников конфликта, столкновение социальных сил на почве существующего порядка. В развитии межнационального конфликта особую роль играет характер взаимодействующих разнонациональных групп. В свою очередь, на характер этого взаимодействия оказывает влияние совокупность факторов: исторические условия развития этносов, психологические, политические, экономические, социально-культурные факторы. Основными видами интеграционных тенденций в сфере межнациональных отношениях являются: консолидация, ассимиляция, интеграция» [9].

Н.В. Гришина считает, что межнациональный конфликт как разновидность социального конфликта, обусловленная национальными интересами субъектов в экономической, политической, духовной и других сферах развития общества [27].

В.Н. Иванов и А.В. Козина выделяют следующие факторы, оказывающие влияние на межнациональные конфликты:

- национальный состав региона конфликта (выше его вероятность в смешанных регионах);
- тип поселения (вероятность выше в большом городе);
- возраст (крайние полюсы: «старшие-молодые» дают более высокую вероятность конфликта);
- социальное положение (выше вероятность конфликта при наличии маргиналов);
- уровень образования (корни конфликта гнездятся в массе невысокого уровня образования, однако, следует помнить, что идеологами его всегда выступают отдельные представители интеллигенции);
- политические взгляды (конфликты значительно выше у радикалов);

При анализе сущности межнациональных конфликтов можно также выделить их формы. Самым простым и наиболее распространенным является принцип определения формы этнического конфликта - это отнесение его к ненасильственным или насильственным [...].

А.Н. Ямсков выделяет следующие причины конфликтов, наиболее выражающихся в целях и действиях противоборствующих сторон.

Территориальные причины – борьба за изменение границ, за присоединение к другому («родственному» с культурно-исторической точки зрения) государству, за создание нового независимого государства. Эти требования смыкаются с политическими целями движений, стремящихся к образованию «собственного» суверенного государства. Требования сепаратистского характера особенно опасны, они непосредственно затрагивают большие массы людей, связаны с вопросами о разделе или упразднении государства. «Речь идет о том, – пишет один из российских этнологов, – в каком государстве жить, кому подчиняться, на каком языке говорить, кому молиться, как перемещаться, кто будет защищать жизнь и собственность людей, наконец, какой гимн петь и каких героев и какие могилы почитать».

Экономические причины – это борьба этносов за обладание собственностью, материальными ресурсами, среди которых большую ценность имеют земля, недра [84].

Социальные причины – требования гражданского равенства перед законом, в образовании, в оплате труда, равенства при приеме на работу, особенно на престижные места в органах власти. Культурно-языковые причины – требования сохранения или возрождения, развития языка, культурной общности. Умаление роли родного языка, сплачивающего этническую общность в единое целое, особенно остро воспринимается и нередко служит причиной конфликта.

Таким образом, межнациональный, или межэтнический конфликт представляет собой столкновение интересов, взглядов, мировоззрений между представителями различных народностей и национальностей. В глобальном смысле такой конфликт является одним из самых опасных видов социальных конфликтов в современном мире, поэтому так важно уделить особое внимание его профилактике уже на начальном этапе становления личностного мировоззрения младшего школьника.

1.2. ФОРМЫ ПРОЯВЛЕНИЯ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

У детей, начиная с младшего школьного возраста, часто возникают проблемы, связанные с отсутствием умения и желания понять и принять человека таким, какой есть он, проявлять по отношению к нему терпимость, уважение. Многие исследования (например, работа В.С. Собкина) показывают, что в подростковом возрасте межнациональные конфликты очень распространены – практически каждый ученик хоть раз в жизни принимал участие в таком конфликте – прямое или косвенное. Также исследователи отмечают, что в начальной школе, как правило, уже в 3-4 классах – начинает проявляться пренебрежительное, неуважительное отношение у представителей

одной национальности к другой, шовинизм и др. Явления наивного шовинизма некоторых учеников, как правило, являются следствием отсутствия специальной воспитательной работы по их предупреждению и влиянию социально-психологического феномена преобладания чувства «толпы».

Мы выяснили, что причинами межнациональных столкновений являются, в первую очередь, наличие предрассудков по отношению к чужой культуре, основывающихся на незнании культурного и исторического наследия конкретного народа. Кроме того, назревший конфликт, изначально не имеющий национальной подоплеки, часто приобретает этнический характер вследствие определенного поведения его участников, которые, как правило, в любой межличностный конфликт включают все возможности задеть, унижить, обидеть «противника», и одним из средств является оскорбление этнического характера. Причиной такого поведения может быть предшествующий отрицательный опыт взаимодействия участников конфликта, а также негативные образы, сложившиеся под влиянием суждений и мнений, транслируемых СМИ, родителями, педагогами и т.п.

На сегодняшний день можно выделить три вида межнационального конфликта, встречающегося в образовательном учреждении: оскорбления национального характера, поведение участника, столкновение устоявшихся этнических групп.

Первый вид конфликта – оскорбления национального характера (цвет волос, кожи и другие особенности): при этом данное средство привлекается с целью обидеть друг друга и не означает отрицательного отношения к конкретной национальности.

Второй вид конфликта заключается в поведении участника, «потерпевшего» от предыдущих конфликтов межэтнического характера – он старается не только защитить себя в конкретном столкновении, но и «ответить» обидчику за все предшествующие переживания и обиды: в данном случае он чувствует себя представителем конкретной этнической группы и выступает в роли защитника её интересов.

Третий вид конфликта представляет собой столкновение устоявшихся этнических групп, которые уже имеют опыт реагирования на межэтнические конфликты: в данном случае преобладает мнение большинства, и отдельный участник не может высказывать собственных суждений, так как это для него связано с определенными рисками, поэтому его задача – следовать за большинством.

Первый и второй виды конфликта педагоги способны разрешить самостоятельно, без привлечения узких специалистов. В случае с третьим видом необходима квалифицированная помощь педагога-психолога, задача которого выяснить причины конфликты, мнения противоборствующих сторон, также координировать сглаживание конфликта и его дальнейшее разрешение.

Значительную роль играет особая психолого-педагогическая работа в отношении ребенка, недавно переехавшего из другой страны или представителя другой национальности, которого перевели в данный класс – зачастую таким ученикам сложно дается период адаптации и они становятся изгоями класса. Причинами отвержения являются наличие недостаточного понимания языка, отсутствие умения понимать невербальные способы общения, а также непонимание установленных норм в новом ученическом коллективе. Такие проблемы приводят к риску «травли» ребенка коллективом учеников, педагогов, а иногда и родителями. Поведение «новенького» изменяется, он становится замкнутым, агрессивным, постоянно находится в напряжении – в ожидании новых выпадов со стороны «обидчиков», старается разными доступными ему способами защитить себя.

Особенностями межэтнического конфликта в школе являются следующие положения:

- присутствует обязательное разделение по этническому признаку в конфликтующих группах;
- участники конфликта всегда солидарны со своей этнической группой, даже если позиция группы им не близка;
- стороны ищут поддержки в своей этнической среде;

– этноконфликты не являются ценностными и происходят вокруг тех или иных объектов и интересов групп.

Таким образом, к основным формам проявления межнациональных конфликтов относятся оскорбления национального характера, поведение участника, «потерпевшего» от предыдущих конфликтов межэтнического характера, а также столкновение устоявшихся этнических групп.

1.3. АНАЛИЗ НАПРАВЛЕНИЙ, ФОРМ И МЕТОДОВ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Проблема межнациональных конфликтов в России имеет острый характер, который с течением времени становится всё более явным. По этой причине государство вынуждено искать пути решения данной проблемы, а также её предупреждения – во избежание появления новых конфликтов и увеличения количества их участников. В процесс разработки модели профилактики межэтнических конфликтов включилось большинство регионов, каждый из которых имеет уникальные особенности и специфического этнокультурное многообразие. Поэтому единой системы рекомендации по предупреждению таких конфликтов не существует, однако этнокультурная политика, учитывающая неповторимые особенности регионов РФ, является значимым фактором стабилизации общественных настроений.

Правовой основой этнокультурного образования школы с полиэтническим составом учащихся являются Конституция Российской Федерации и Закон РФ «Об образовании», которые включают в себя стандарты, предоставляющие возможности субъектам страны расширять содержание учебно-воспитательной деятельности с целью его обогащения материалами и фактами о культурно-историческом достоянии родной страны и других народов. Таким образом, исходя из нормативных положений в законодательстве России, можно выделить следующие формы формирования

национальных знаний: межпредметную, модульную, монопредметную, комплексную и дополняющую.

Межпредметная форма предполагает изучение исторического и культурного наследия различных народностей в русле общего содержания образования путем равномерного распределения данного материала по тематическим разделам учебных дисциплин и занятий.

Модульная форма включает в себя разработку специальных тематических модулей, отражающих своеобразие различных национальностей, и их включение в гуманитарный цикл учебных дисциплин.

Монопредметная форма представляет собой углубленное изучение особенностей этнической культуры, родной и чужой, в рамках специальной дисциплины, направленной на совершенствование знаний учеников в области культуры и истории своего народа и других этнических групп.

Комплексная форма представляет собой интегративные курсы, в которых материалы по национальной культуре представлены во взаимосвязи различных учебных дисциплин: истории и краеведения, русской и родной литературы, биологии и экологии и т.д.

Дополняющая форма включает в себя различные внеклассные и внешкольные мероприятия, направленные на формирование толерантной среды.

Представим несколько примеров региональных решений по предупреждению межнациональных конфликтов.

В Саратовской области предлагается следующая модель профилактики межнациональных конфликтов в образовательном учреждении:

1. Воспитание толерантности через систему образования.
2. Укрепление толерантности и профилактика экстремизма в молодежной среде.
3. Содействие национально-культурному взаимодействию в школе.
4. Поддержание межконфессионального мира и согласия в среде учащихся и педагогов.

5. Совершенствование механизмов обеспечения законности и правопорядка в сфере межнациональных отношений в школе.

6. Содействие адаптации и интеграции мигрантов в культурное и социальное пространство школы.

7. Совершенствование механизма международного и межрегионального сотрудничества в формировании культуры мира и толерантности в школе.

Для реализации поставленных задач используются следующие формы и методы профилактики межэтнических конфликтов, реализуемые по двум направлениям (в учебной и внеурочной деятельности):

– внедрение отдельного курса «Основы религиозных культур и светской этики», содержащего 6 тематических блоков, направленных на изучение традиций, обычаев различных культур, на воспитание терпимости к представителям другой религии, культуры, развитие способности к сотрудничеству с людьми другой национальности;

– пополнение материалов музейных экспозиций, посвященных данной проблеме;

– проведение внешкольных и внеурочных мероприятий, направленных на развитие межэтнической интеграции, воспитание культуры мира, профилактику проявлений экстремистских настроений и т.п. (проведение бесед на тему «День народного единства и согласия» «Вместе Мы-сила!», «Межнациональная толерантность», «Россия – наш общий дом», «Экстремизм и толерантность» и т.п.; дискуссий и ролевых игр «Карандаш толерантности», «Самый особенный», «Надо договориться» и др.);

– организации выставки творческих работ на тему «Возьмёмся за руки, друзья», «Моя родословная», «Мир без насилия» и др., литературного конкурса «Мы – граждане Российской Федерации»;

– организация соревнований по волейболу между учащимися школы и сельской молодежью «В единстве – наша сила»;

– акция волонтеров «Я – гражданин! А ты?»

– и другие концерты, игры, мероприятия, направленные на решение данной проблемы.

Кроме того, в образовательных учреждениях проводятся индивидуальные беседы по профилактике межнациональных конфликтов – по мере необходимости.

В Ростовской области в образовательных учреждениях проводятся мероприятия, направленные на сохранение и пропаганду толерантного отношения и культуры межнационального общения, среди которых можно выделить следующие:

– индивидуальная работа с учащимися по предупреждению появления межнациональных конфликтов;

– организация мероприятий, направленных на реализацию культурных традиций страны, например «Проводы русской зимы», «Масленица» и т.п.;

– проведение акций, связанных с праздником Победы 9 мая, организация встреч с ветеранами ВОВ, оказание помощи ветеранам и труженикам тыла, приглашению к участию в областной Вахте памяти и всероссийской акции «Благо Дарю». Собирая воспоминания у ветеранов, дети видят, что это люди разных национальностей, говорящих на разных языках, и при этом очень переживающие за происходящие события сегодняшнего дня, утверждая, что даже в самые трудные времена для нашей страны не было ни национальностей, ни раздоров – все были едины и др.

В Ханты-Мансийском автономном округе проводится акция «Жить в мире с собой и другими», включающая в себя тематические беседы «Гражданская активность и экстремистская деятельность», «Сила России в единстве народов», классные часы «Давайте дружить народами», «Нам надо лучше знать друг, друга, фотоконкурс «Молодежь против экстремизма», родительские собрания «Воспитание толерантности в семье», тренинговые занятия, деловые игры, диспуты, дискуссии и др. Кроме того, организуются семинары по работе с педагогами по профилактике экстремизма и терроризма и т.п.

Таким образом, с целью эффективной профилактики экстремизма в различных регионах используют самые разнообразные формы и методы: учебных и внеурочных занятий, которые предполагают создание условий для формирования ориентации детей на ценности ненасилия, толерантности, справедливости, законности как нравственную основу поведения в социальных конфликтах и как принцип их конструктивного разрешения; воспитания терпимости к чужому мнению; формирования коммуникативных связей в общеобразовательном учреждении, в семье, в социуме; формирования системы нравственных ценностей на основе распространения этнокультурных традиций всех участников образовательного процесса и т.п.

С целью гармонизации межэтнических отношений, создания нормальной социально-этнической и психологической атмосферы в образовательных учреждениях необходимо вовлекать воспитанников в многоплановые учебные и внеучебные виды деятельности.

В содержание предметов гуманитарного и общественного циклов должны быть внесены следующие изменения:

- Расширение информации о жизни, культуре, традициях, быте народов мира.

- Исследовательская деятельность учащихся в аспекте диалога культур. –

Исключение материалов, унижающих другие нации и этносоциумы, оскорбляющие их достоинство, формирующие у детей негативное отношение к другому народу.

В практике проведения профилактической работы широко используются:

- ситуации непосредственных встреч ребенка с представителями иных культур, организуемых во время самостоятельных туристско-краеведческих экспедиций;

- встречи школьников с иными культурами могут быть смоделированы педагогом в специальных игровых ситуациях, где уже дети будут брать на себя роли представителей различных культур и, стараясь удерживать свою новую

культурную позицию, вступают в предусмотренный игровым сценарием «межкультурный» диалог по каким-либо проблемам.

Подобные игровые ситуации можно организовать в рамках обычных школьных занятий. Большим потенциалом здесь обладают уроки истории, обществознания, литературы, мировой художественной культуры, иностранного языка, географии, а также факультативы или кружки гуманитарной направленности и классные часы.

Кроме того, необходимо организовывать проблемные дискуссии, которые позволят ребенку соотнести собственное отношение к иным культурам со взглядами и мнениями сверстников, иногда способствует коррекции этих отношений, так как мнение сверстников, очень весомое для детей младшего и подросткового возраста, может стать источником изменения их собственных взглядов.

Также важно активизировать процесс рефлексии, для этого можно использовать устные формы: инициируемые вопросами педагога свободные высказывания детей по итогам какого-либо занятия, отражающие их впечатления, переживания, мнения или выступления по предложенному педагогом образцу (например: завершение начатой фразы: «Люди, не принадлежащие моей культуре, на мой взгляд...»).

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Проведенный анализ теоретических аспектов проблемы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы позволяет говорить о том, что межнациональный конфликт представляет собой столкновение интересов, взглядов, мировоззрений между представителями различных народностей и национальностей. В глобальном смысле такой конфликт является одним из самых опасных видов социальных конфликтов в современном мире, поэтому так важно уделить особое внимание его профилактике уже на начальном этапе становления личностного мировоззрения младшего школьника.

К основным формам проявления межнациональных конфликтов среди учащихся школы относятся оскорбления национального характера, поведение участника, «потерпевшего» от предыдущих конфликтов межэтнического характера, а также столкновение устоявшихся этнических групп.

С целью профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы в различных регионах используют самые разнообразные формы и методы: учебных и внеурочных занятий, которые предполагают создание условий для формирования ориентации детей на ценности ненасилия, толерантности, справедливости, законности как нравственную основу поведения в социальных конфликтах и как принцип их конструктивного разрешения; воспитания терпимости к чужому мнению; формирования коммуникативных связей в общеобразовательном учреждении, в семье, в социуме; формирования системы нравственных ценностей на основе распространения этнокультурных традиций всех участников образовательного процесса и т.п.

ГЛАВА 2. УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

2.1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Под профилактикой межнациональных конфликтов мы понимаем условия предупреждения межэтнических столкновений, воспитание культуры межнационального общения и взаимодействия и способности к проявлению толерантного, терпимого отношения к представителям другой национальности и культуры.

Как отмечает Л.М. Дробижева, предупредить межнациональный конфликт гораздо легче, чем стараться конструктивно разрешить его, и поэтому нужно создавать такие условия деятельности и взаимодействия школьников, которые бы способствовали гармоничному развитию отношений между детьми разных национальностей [35].

В.Л. Боктаева определяет профилактику межнациональных конфликтов как «создание комплекса мероприятий, направленных на предупреждение конфликтных ситуаций, которые могут привести к возникновению межнациональных конфликтов, а также устранение основных причин и условий, способствующих дальнейшему появлению или развитию межнациональных конфликтов» [19, с. 36].

Е.А. Кочетова считает, что целью профилактики межнациональных конфликтов в школе является создание условий взаимодействия школьников, которые уменьшили бы вероятность появления или отрицательного развития противоречий между ними на национальной почве [47].

В.И. Загвязинский и М.П. Зайцев выделяют следующие виды профилактики: первичная, вторичная и третичная.

Первичная профилактика подразумевает систему мер, направленную на предупреждение возникновения и дальнейшего развития факторов риска развития ситуаций конфликта.

Под вторичной профилактикой понимается комплекс мероприятий, направленный на устранение установленных факторов риска, которые в свою очередь в определенных условиях могут приводить к возобновлению и обострению ситуаций конфликта.

Целью третичной профилактики является психологическая, социальная и трудовая реабилитация, или же восстановление [40].

А.С. Меньшиков отмечает, что у каждого человека есть своя индивидуальная особенность поддержания конструктивности взаимодействия с другими людьми при условии увеличения конфликтогенных факторов. Это имеет выражение в конфликтоустойчивости личности.

В свою очередь конфликтоустойчивость личности может зависеть от следующих взаимозависимых обстоятельств: психофизиологические факторы – эмоционально-волевые качества личности; когнитивные факторы – психические познавательные процессы личности; мотивационные факторы – направленность личности, и определенные мотивы, объясняющие то или иное поведение; социально-психологические факторы – характерные особенности личности, стереотипы мышления и поведения [58].

Е.А. Селюкова и М.Н. Фокина выделяют два направления профилактики межнациональных конфликтов: работа со школьниками и работа с родителями школьников.

Первое направление профилактики межнациональных конфликтов – работа со школьниками. По мнению автора, конфликты между учащимися неизбежны, однако, по мнению автора, на профилактику межнациональных конфликтов зачастую большое влияние оказывает личность самого учителя.

Во-первых, манера взаимоотношения учителя с учениками является примером воссоздания подобных взаимодействий и среди учеников. Стиль взаимодействий, педагогическая тактика особенно классного руководителя

оказывает явное влияние на формирование «шаблона» межнациональных отношений школьников со сверстниками, а также со взрослыми.

Во-вторых, учитель должен вступать в случившиеся межнациональные конфликты между школьниками и регулировать их. В особых случаях возможно и административное вмешательство, но в зависимости от тяжести обстоятельств учитель может просто дать совет, как лучше разрешить сложившуюся ситуацию. Несомненно, положительно влияет и вовлечение конфликтующих сторон в совместное разрешение межнационального конфликта [71, с.82].

По мнению Е.А. Чекуновой, профилактика межнационального конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на взаимовыгодное решение проблемы, которая привела к столкновению, на снятие противоречия, вызвавшего столкновение сторон [80]. Как отмечает автор, при профилактике межнационального конфликта у школьников необходимо:

- точное установление целей деятельности и стиля поведения на этапе выдвижения цели и мотивации к ее достижению;
- проведение анализа мотивированной структуры деятельности членов классного коллектива;
- осуществление равномерного контроля в классном коллективе;
- объединение классного коллектива в сплоченную команду [80].

А.С. Джангазиева считает, что успешность мероприятий по профилактике межнациональных конфликтов среди учащихся обеспечиваться с требованием обязательного вовлечения некоторых составляющих. Во-первых, должна быть нацеленность на искоренение причин дискомфорта не только в самом ребенке, но и в социальной среде; а также должна быть направленность на создание условий обретения школьниками необходимого опыта взаимодействия с представителями других национальностей, который будет способствовать нахождению конструктивных путей решения возникающим проблемам. Во-вторых, должно быть обучение школьников навыкам бесконфликтного

поведения для достижения поставленных целей. В-третьих, должно осуществляться предупреждение конфликтных ситуаций, а в случае возникновения – определение конструктивных путей разрешения возникших проблем [30].

Е.А. Кочетова к методам профилактики межнациональных конфликтов среди школьников относит следующие:

Словесный – метод доступного устного изложения, который, в свою очередь, представляет собой передаваемые учителем новые знания. С помощью данного метода осуществляются образные изложения фактов, событий, взаимосвязей, явлений. У школьников происходит активизация восприятия, включается познавательная активность, формируются представления, воображение и мышление, а также развиваются интересы к познанию нового и неизвестного.

Как отмечает автор, этот метод может применяться при осуществлении первичной и вторичной профилактики межнациональных конфликтов.

К словесным методам можно отнести: рассказ, объяснение, инструктаж.

Рассказ – последовательное раскрытие содержания материала.

Объяснение – словесное истолкование понятий, явлений, принципов действий, наглядных пособий, слов, терминов.

Инструктаж – ознакомление со способами выполнения задач, использование инструментов и материалов.

Наглядный метод – метод, помогающий включать все системы организма человека, чтобы лучше воспринимать поступающую информацию. Данный метод также может применяться при осуществлении первичной и вторичной профилактики.

К наглядным методам можно отнести: иллюстрации, демонстрации, положительный пример.

Метод иллюстраций предполагает показ ученикам иллюстративных пособий, плакатов, таблиц, картин, карт, зарисовок на доске, плоских моделей.

Метод демонстраций предполагает демонстрацию опытов, технических установок, кинофильмов, видеofilmов и др.

Метод положительного примера предполагает демонстрирование образца положительного поведения или деятельности других людей.

Практический метод – метод, основанный на практической деятельности учащихся. Данный метод может применяться при осуществлении всех видов профилактики.

К практическим методам можно отнести: вовлечение в деятельность, организация деятельности, сотрудничество, анализ ситуации, метод вмешательства третьего авторитетного лица, стимулирование.

Вовлечение в деятельность предполагает совокупность методов и приемов воспитания, способствующих успешному включению коллектива в деятельность.

Организация деятельности – основанное на выявлении, закреплении и формировании конструктивного стиля поведения, опыта взаимодействия, определении взаимоотношений и мотивации к деятельности.

Сотрудничество – осуществление взаимодействия противоположно направленных сторон для нахождения конструктивного разрешения возникшей проблемы; предполагается также анализ причин разногласий сторон и нахождение выхода из ситуации без ущемлений интересов каждой из сторон.

Анализ ситуации – метод включенного глубоко и детального исследования ситуации для выявления частных и общих характерных свойств.

Метод вмешательства третьего авторитетного лица. Конфликтующие стороны, как правило, не слышат друг друга. Упрямство и недовольство может мешать им для определения путей разрешения ситуации, и зачастую это приводит к тупику. Для оказания воздействия на ситуацию и существует некое третье авторитетное лицо, к которому могут прислушаться обе стороны конфликта. Вмешательство третьей стороны может послужить к поиску компромисса или сотрудничеству конфликтующих сторон.

Стимулирование – представляет собой совокупность приемов, которые побуждают учеников к осуществлению определенных действий [47].

Е.А. Чекунова отмечает, что основной формой профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся в школе является содержание организованной деятельности, направленной на создание и проведение мероприятий, условием которых является бесконфликтное взаимодействие представителей различных национальностей [80].

З.И. Акимова среди форм профилактики межнациональных конфликтов между школьниками выделяет индивидуальные, коллективные, массовые.

Индивидуальные формы профилактики: консультирование, экскурсии.

Консультирование – профессиональная помощь специалиста в разрешении возникших проблем, долговременный внутриличностный процесс, направленный на изучение самого себя, своих способностей.

Экскурсии – организованные мероприятия, которые могут проводиться как индивидуально, так и коллективно.

Коллективные формы профилактики межнациональных конфликтов среди школьников: диспуты, деловая игра, интеллектуальный марафон, экскурсии, кружки, секции, классные часы.

Диспуты – публичные коллективные обсуждения злободневных научных или социальных проблем; является активным методом обучения, способствующий формированию самостоятельности суждений, а также развитию логического мышления.

Деловая игра – имитационный метод, при котором участники принимают на себя другие социальные роли, моделируют различные ситуации по заданным правилам, и выполняют определенные задания в процессе игры.

Интеллектуальный марафон – одна из разновидностей мыслительных игр.

Экскурсии – организационные мероприятия, целью которых является не только посещение достопримечательностей или каких-либо других объектов, но и детальное изучение исторической справки и интересных фактов о нем.

Кружки и секции – объединения, которые формируются по интересам.

Классные часы – форма воспитательной работы в классе, которая способствует формированию у учащихся системы отношений к окружающему миру [8].

Массовые формы профилактики межнациональных конфликтов между школьниками.

Массовые мероприятия – форма организации внеучебной деятельности с максимальным числом задействованных в нем участников – соревнования; классный час, охватывающий параллель классов; проведение школьных праздников.

Второе направление профилактики межнациональных конфликтов, по Е.А. Селюковой и М.Н. Фокиной, работа с родителями школьников. Данная работа может включать в себя следующее [71]:

1. Повышение культуры родителей, которая позволит поддержать и развить сотрудничество между детьми.

Как отмечает М.Л. Мальчевская, работа с родителями школьников по вопросам профилактики межнациональных конфликтов в школе может заключаться в разъяснение некоторых аспектов. Автор отмечает, что родителям следует дать ребенку возможность прочувствовать негативные последствия его действий или бездействий.

2. Укрепление взаимодействия школы с родителями при профилактике межнациональных конфликтов среди школьников.

Взаимоотношения образовательной школы и семьи должны быть устроены таким образом, чтобы было взаимное уважение интересов двух сторон. Родители интересуются успеваемостью своих детей в школе, и в случае необходимости должны получать конкретные рекомендации по тому или иному вопросу. Образовательная организация должна оказывать помощь семьям в воспитании и формировании жизнедеятельности детей, а также создавать благоприятные условия для развития детей [56].

С.С. Учадзе выделяет в профилактической деятельности школы два направления: меры общей профилактики по вовлечению всех учащихся в жизнь

школы и меры особой профилактики, помощь нуждающимся в особом педагогическом внимании и проведение работы с ними персонально [77].

Своевременно обнаруженные патологии в поведении детей и организованная педагогическая помощь могут исполнить немаловажную роль в предупреждении деформирования личности молодого поколения, приводящей к правонарушениям и преступлениям. Нравственная деформация формирующейся личности и отклонения в поведении являются следствием нарушений в обществе. Наиболее значимые дефекты межличностных отношений, с которыми ребенок сталкивается в школе. Один из дефектов - это стрессовые способы проведения уроков и оценивания знаний учащихся.

Е.А. Нечаева отмечает, что одной из причин возникновения межнациональных конфликтов является негативное отношение к определенным учащимся со стороны педагогов и сверстников [61]. По мнению автора, к таким ученикам складывается особое отношение, заключающееся в отождествлении неудач ученика с его национальной принадлежностью. В процессе обучения и воспитания такие дети нуждаются в особом подходе, в противном случае – у них складывается отрицательное отношение не только к обучению, но и к «чужим». Автор также отмечает, что большой вред наносит убежденность некоторых педагогов в умственной неполноценности представителей отдельных национальностей, что формирует у таких учеников чувство неуверенности, настраивает против педагогов и школы в целом.

Л.М. Зюбин к недостаткам профилактической работы организационного характера относит: запоздалое выявление учащихся, склонных к нарушениям, поверхностное изучение педагогами индивидуальных особенностей таких школьников, отсутствие продуманного плана работы. Отрицательно влияют и такие факторы, как недостаточное трехстороннее взаимодействие с администрацией школы, атмосфера отношений в школьном педагогическом коллективе, отсутствие контроля ошибок педагога, ограничения ученического самоуправления, шаблонность форм и методов внеклассной и внешкольной

работы, непривлекательность мероприятий, проводимых в школе, пассивность работе с учащимися и их семьями [42].

По мнению И.А. Липатовой, при организации профилактики необходимо создать в школе условия, не провоцирующие столкновения между школьниками, а расширяющие безопасное для детей пространство, где им хорошо и интересно [51]. По мнению автора, наиболее эффективны в работе по профилактике школы с развитой структурой внеурочной деятельности, учитывающей интересы разных возрастов и национальностей. Организация в школах курсов дополнительного образования, культурно-образовательных центров, осуществление досуговых программ, организация различных видов самодеятельности, детских объединений, проведение семейных мероприятий, – эффективный метод профилактики и повышения интереса к школе. Такой же эффект, как считает автор, имеет и развитие школьного самоуправления.

Н.С. Криволап отмечает, что классным руководителям рекомендуется разбирать результаты профилактической работы со школьниками. Социальный педагог должен проводить внеклассные мероприятия на правовую тематику, принимать участие в выявлении неблагополучных жилищных условий для воспитания ребенка, изучать особенности, склонности, интересы учащихся, а в школе проводить контроль поведения детей, склонным к конфликтам, обсуждать проступки учащихся на педагогических советах и административных совещаниях [48].

Таким образом, профилактика межнациональных конфликтов – создание комплекса мероприятий, направленных на предупреждение конфликтных ситуаций, которые могут привести к возникновению межнациональных конфликтов, а также устранение основных причин и условий, способствующих дальнейшему появлению или развитию межнациональных конфликтов.

Можно выделить два направления профилактики межнациональных конфликтов в школе: работа со школьниками и работа с родителями школьников.

Формы профилактики межнациональных конфликтов среди школьников могут быть следующими: индивидуальные, коллективные, массовые.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Таким образом, в основе профилактики межнациональных конфликтов должна лежать деятельность по формированию у участников образовательных отношений этнической толерантности и культуры межнационального общения, которая проявляется в уважительном отношении человека к людям иной национальности, расы, к особенностям их культуры, традиций, к историческому наследию. При этом необходимо обеспечивать формирование когнитивного, эмоционально-оценочного, мотивационно-потребностного и поведенческого компонентов культуры межнациональных отношений. Для этого могут использоваться разнообразные формы работы с обучающимися, применяющиеся как в процессе обучения, так и на специально организованных внеурочных занятиях, во внеклассной работе: беседы, доклады, литературно-художественные композиции, концерты, фольклорно-этнографические вечера, часы поэзии, музыки, включение учеников в трудовую и общественно полезную деятельность, организация встреч учащихся с представителями различных национальностей, знакомство с фольклором, посещение музеев, театров, выставок, изучение творчества национальных поэтов и писателей, знакомство с историей своего края, участие в поисковой работе.

Анализ опыта организации системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся Школы-интерната среднего общего образования села Самбург Пуровского района Ямало-Ненецкого автономного округа показал, что организация системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы включает комплекс действий как по организации образовательного процесса в целом, так и собственно по созданию системы профилактики.

Организация образовательного процесса в «ШИССО» осуществляется через структуру управления, включающую взаимодействие руководителя образовательной организации, его заместителей и коллегиальных органов управления (Управляющий совет, Собрание трудового коллектива),

обеспечивающих функционирование малых педагогических советов, методических объединений, «Школьного парламента», Научно-методического совета, Совета по культурно-спортивной работе, Совета по профилактике.

Комплекс действий по созданию системы профилактики включает определение субъектов системы профилактики, содержания их деятельности, регламентацию их взаимодействия, определение и обеспечение нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

Управление системой профилактики предполагает поддержание в оптимальном состоянии нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

На наш взгляд, накопленный в «ШИСОО» опыт управления организацией и функционированием Системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся представляет практическую и методическую ценность и может быть использован в широкой практике при организации работы по профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся общеобразовательных организаций.

ГЛАВА 3. ОПИСАНИЕ ОПЫТА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В ШКОЛЕ

3.1. ХАРАКТЕРИСТИКА БАЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДИК ИССЛЕДОВАНИЯ

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Школа-интернат среднего общего образования» (далее – «ШИССО») основано в 1937 году, представляет собой среднее общеобразовательное заведение с изучением родного (ненецкого) языка. Образовательная деятельность осуществляется на русском языке.

В школе 21 класс-комплект при средней наполняемости не более 27 человек. Структура школы состоит из трех звеньев: начального (1-4 классы), основного (5-9 классы), среднего (10-11 классы). Школа работает по графику 5-тидневной рабочей недели в 1-х классах, 6-тидневной – во 2-10 классах. 100% учащихся обучается в первую смену. Функционирует медицинский кабинет, социально-психолого-педагогическая служба и библиотека.

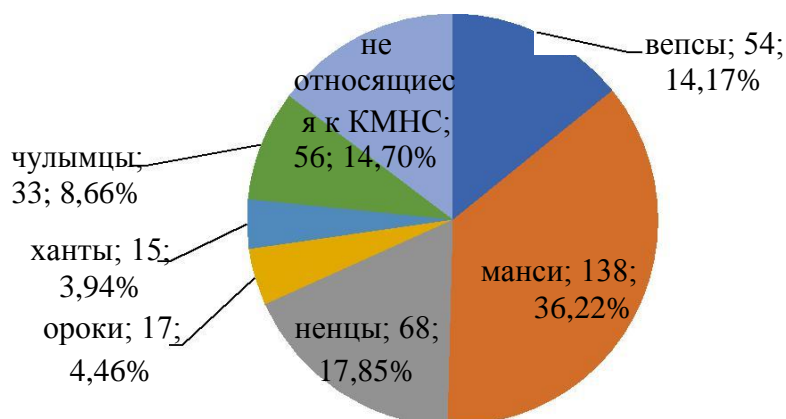


Рис. 1. Этнический состав учащихся в МКОУ «ШИССО» с. Самбург (сентябрь 2019 г., n = 551 чел.)

Всего в школе на начало 2019-2020 учебного года обучалось 511 человек: из них 455 – представители коренных малочисленных народов Севера: вепсы –

54 чел., манси – 138 чел., ненцы – 68 чел., ороки – 17 чел., ханты – 145 чел., чулымцы – 33 чел. (см. Рис 1).

Педагогический состав – 82 человека.

В проведенном нами исследовании приняли участие ученики 7 в количестве 23 человек (русские – 14 чел., селькупы – 4 чел., ненцы – 5 чел.).

Исследование проводилось с целью сбора эмпирической информации, позволяющей оценить управление организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся.

В исследовании использовались методики по изучению межнациональной конфликтности в школе и по изучению управленческой деятельности.

Исследование проводилось с использованием следующих методик:

1. Анкета для исследования межнациональных отношений – составлена под задачи исследования (Приложение 1).

2. Экспресс-опросник «Индекс толерантности» Г.У. Солдатовой, О.А. Кравцовой, О.Е. Хухлаева, Л.А. Шайгеровой (Приложение 2).

3. Карта экспертного оценивания организации и управления системой профилактики межнациональных конфликтов в образовательной организации – составлена под задачи исследования (Приложение 3).

1. Анкета для исследования межнациональных отношений предназначена для исследования знаний учащихся о своей и иных национальностях, представители которых обучаются в школе, а также отношения обучающихся к представителям иных национальностей.

Анкета включает семь вопросов открытого типа, на которые обследуемые должны дать развернутый ответ, а также два задания закрытого типа, при выполнении которых обследуемый должен выбрать один из трех предложенных ответов.

Обследование проводится в группе, все анкеты нумеруются, ответы обобщаются и группируются.

2. *Экспресс-опросник «Индекс толерантности»* включает 22 утверждения и содержит три субшкалы:

Субшкала «этническая толерантность» выявляет отношение человека к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия.

Субшкала «социальная толерантность» позволяет исследовать толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а также изучать установки личности по отношению к некоторым социальным процессам.

Субшкала «толерантность как черта личности» включает пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение человека к окружающему миру.

Как отмечают разработчики, хотя первоначально методика применялась для старших подростков, но, так как в вопросах, включенных в ее состав, почти нет возрастной специфики, и после незначительной модификации данная методика стала применима к изучению представителей разных возрастных категорий.

Каждому ответу на прямое утверждение присваивается балл от 1 до 6 («абсолютно не согласен» – 1 балл, «полностью согласен» – 6 баллов). Ответам на обратные утверждения присваиваются реверсивные баллы («абсолютно не согласен» – 6 баллов, «полностью согласен» – 1 балл). Затем полученные баллы суммируются.

Номера прямых утверждений: 1, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22.

Номера обратных утверждений: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19.

Для количественного анализа подсчитывается общий результат, без деления на субшкалы, и по сумме баллов определяется общий уровень толерантности:

22–60 – низкий уровень толерантности. Такие результаты свидетельствуют о высокой интолерантности человека и наличии у него

выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям.

61–99 – средний уровень. Такие результаты показывают респонденты, для которых характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность.

100–132 – высокий уровень толерантности. Представители этой группы обладают выраженными чертами толерантной личности. В то же время необходимо понимать, что результаты, приближающиеся к верхней границе (больше 115 баллов), могут свидетельствовать о размывании у человека «границ толерантности», связанном, к примеру, с психологическим инфантилизмом, тенденциями к попустительству, снисходительности или безразличию. Также важно учитывать, что респонденты, попавшие в этот диапазон, могут демонстрировать высокую степень социальной желательности (особенно если они имеют представление о взглядах исследователя и целях исследования).

Уровневые показатели для субшкал:

Этническая толерантность:

32–42 – высокий уровень;

20–31 – средний уровень;

7–19 – низкий уровень.

Социальная толерантность

36–48 – высокий уровень;

22–35 – средний уровень;

8–21 – низкий уровень.

Толерантность как черта личности

32–42 – высокий уровень;

20–31 – средний уровень;

7–19 – низкий уровень.

3. Карта экспертного оценивания организации и управления системой профилактики межнациональных конфликтов в образовательной организации заполняется путем оценивания предложенных показателей с использованием следующей шкалы:

0 баллов –показатель не может быть оценен (отсутствие);

1 балл – не соответствует требованиям;

2 балла – частично соответствует требованиям;

3 балла – полностью соответствует требованиям.

Все показатели объединены в два крыпных блока:

Блок А – показатели для оценивания организации системы профилактики.

Блок В – показатели для оценивания функционирования системы профилактики.

Внутри блоков показатели сгруппированы в 5 групп:

А1. Нормативное обеспечение

А2. Информационное обеспечение

А3. Кадровое обеспечение

А4. Методическое обеспечение

А5. Материально-техническое и финансовое обеспечение

В1. Нормативное сопровождение

В2. Информационное сопровождение

В3. Кадровое сопровождение

В4. Методическое сопровождение

В5. Материально-техническое и финансовое сопровождение

После заполнения Карты выводятся среднеарифметические показатели по каждой группе и каждому блоку. Затем аналогичным образом выводятся среднеарифметические показатели выводятся по итогам оценивания всеми экспертами.

При проведении качественного анализа особое внимание следует обратить на показатели, получившие меньше 3 баллов:

0 баллов – элементы и функции, которые отсутствуют или не выполняются;

1 баллов – элементы и функции, которые не соответствуют требованиям и, соответственно, должны быть «отлажены» в первую очередь;

2 баллов – элементы и функции, которые соответствуют требованиям лишь частично и, соответственно, должны быть улучшены/

В качестве экспертов выступили Заместитель Главф сельского поселения, специалисты Департамента образования Пуровского района, Управления по делам коренных малочисленных народов Пуровского района, Отдела по делам несовершеннолетних Администрации Пуровского района. Их действительно было 9 человек.

3.2. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОЙ КОНФЛИКТНОСТИ В ШКОЛЕ

Рассмотрим результаты опроса с применением анкеты для исследования межнациональных отношений среди учащихся.

На вопросы «Какой ты национальности?» и «Какой национальности твои родители»? ответили все обучающиеся.

На вопрос «Знаешь ли ты, представители каких национальностей учатся в твоём классе»? все дети также ответили утвердительно и смогли назвать все национальности.

Распределение ответов на вопросы «Представители каких национальностей есть среди твоих друзей?» и «Хотел бы ты иметь друзей других национальностей? Если да, то каких» представлено на рисунке 2.

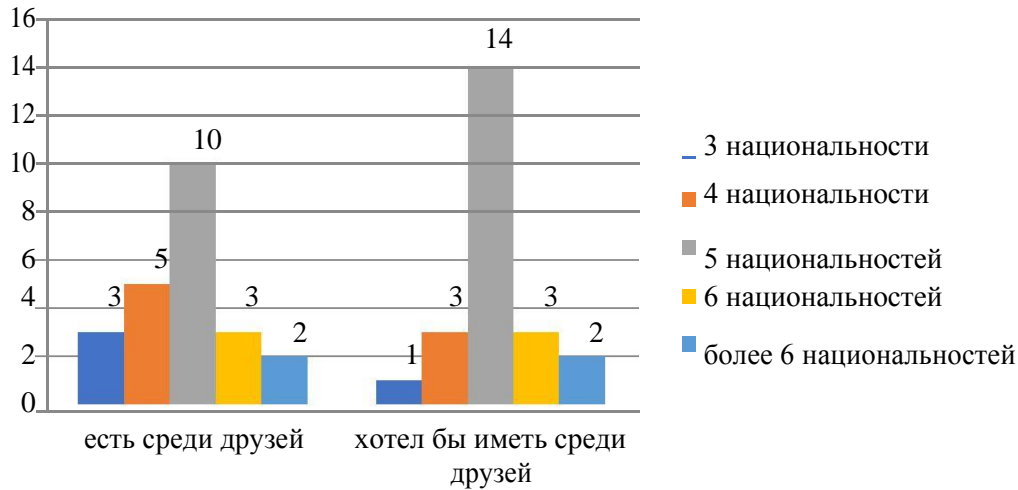


Рис. 2. Распределение ответов на вопросы (сентябрь 2019 г., n = 23 чел.)

Все дети утвердительно ответили на вопрос о том, интересно ли им знать, какие традиции есть у других народов.

На вопрос «Хорошо или плохо, что в вашем селе живут разные народы: русские, селькупы, ненцы, украинцы, татары и др.»? все дети ответили: «Хорошо», однако объяснили свой ответ по-разному (рисунок 3).



Рис. 3. Распределение мнений детей о том, почему они положительно оценивают проживание в селе представителей разных национальностей (сентябрь 2019 г., n = 23 чел.)

Распределение ответов на закрытые вопросы представлено на рисунке 8.

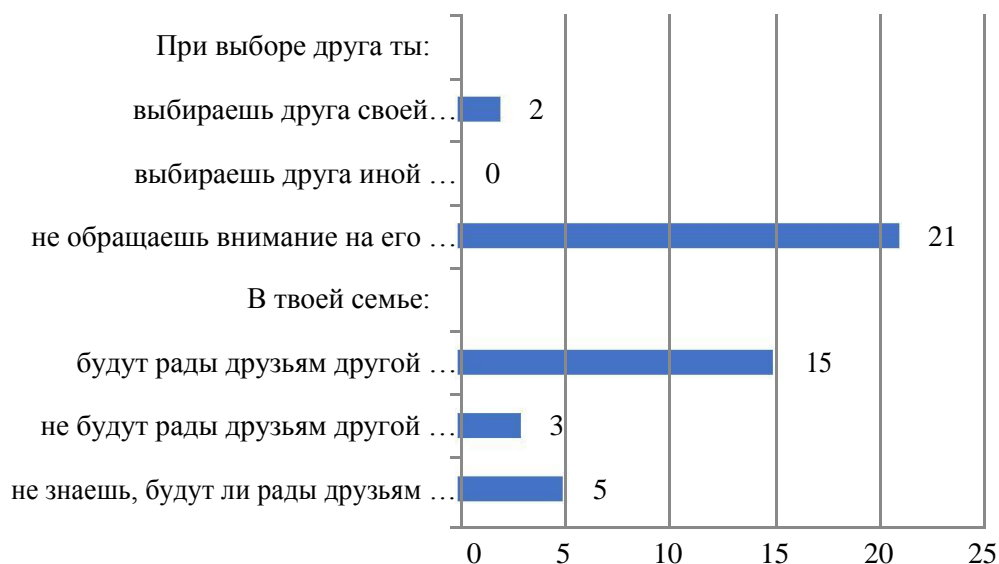


Рис. 4. Распределение ответов на закрытые вопросы анкеты
(сентябрь 2019 г., n = 23 чел.)

Результаты исследования толерантности представлены в Приложении 4 и на рисунках 5 и 6.

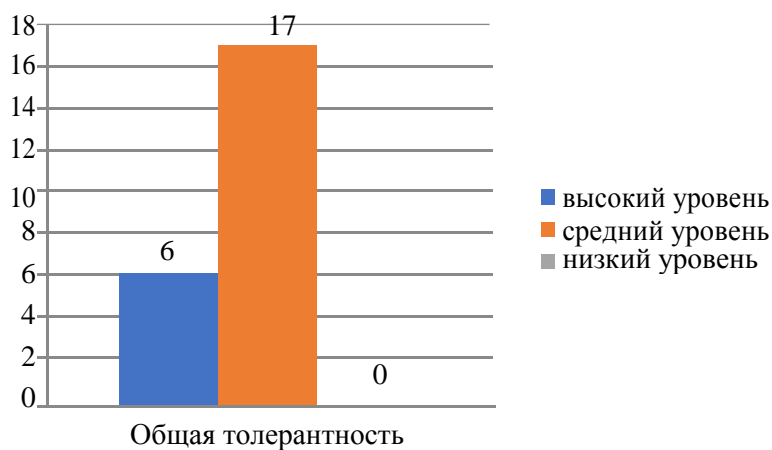


Рис. 5. Распределение результатов исследования по уровням общей толерантности
(сентябрь 2019 г., n = 23 чел.)



Рис. 6. Распределение результатов исследования по уровням этнической, социальной и личностной толерантности (сентябрь 2019 г., n = 23 чел.)

У 6 учеников из класса (26,09%) высокий уровень общей толерантности. Они обладают выраженными чертами толерантной личности: принимают представителей иных национальностей, проявляют интерес к особенностям других национальных культур, их обычаям и традициям, укладу жизни, в общении они ориентируются не на национальность партнера, а на свойства его характера, личностные качества.

У остальных 17 учеников из класса (73,91%) средний уровень общей толерантности. Для них характерно сочетание толерантных и интолерантных черт: в одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность.

По субшкале «Этническая толерантность» у 4 человек в классе (17,39%) высокий уровень этнической толерантности. Они положительно относятся к представителям других национальностей, в сфере межличностного общения для них главную роль играет не национальность, а содержание общения и совместной деятельности.

Еще у 19 учеников в классе (82,61%) средний уровень этнической толерантности. Для этих учеников характерно то, что в целом они также положительно относятся к представителям других национальностей, но в

случае возникновения конфликтных ситуаций могут связывать причины их возникновения именно с национальными различиями.

По субшкале «Социальная толерантность» у 3 человек в классе (13,04%) высокий уровень социальной толерантности. Они склонны положительно относиться к представителям различных социальных групп.

Еще у 20 учеников в классе (86,96%) средний уровень социальной толерантности, для них характерны как толерантные, так и интолерантные проявления в отношении отдельных социальных групп.

По субшкале «Толерантность как черта личности» у 5 человек в классе (21,74%) высокий уровень личностной толерантности. У этих учеников сочетание личностных черт, установок и убеждений определяет их толерантное отношение ко всему окружающему.

Еще у 13 учеников в классе (56,52%) средний уровень личностной толерантности, они проявляют как толерантные, так и интолерантные установки в отношении мира.

У 5 человек в классе (21,74%) низкий уровень личностной толерантности. У этих учеников преобладают интолерантные установки к окружающему их миру.

3.3. ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Школа ориентирована на выполнение социального образовательного заказа МО с. Самбург. Основную часть контингента учащихся школы составляют дети из детей коренной национальности (ненцев). В течение учебного года учащиеся проживают и воспитываются в интернате.

Структура управления школой

В школе сложилась система управления, направленная на создание условий для достижения поставленных целей. Управление школой осуществляется в соответствии с законодательством и строится на принципах

единоначалия и соуправления. Основными формами соуправления являются педагогический совет, Республика Заполярье (ученическое самоуправление), родительский комитет и Совет школы. В работе школы используется также принцип делегирования полномочий: достаточно большими функциями наделены методические объединения учителей. Для решения конкретных задач создаются временные творческие группы, что позволяет, с одной стороны, привлечь к управлению инновационными процессами в школе большее число участников образовательного процесса, с другой стороны, поднять их самооценку.

Спектр образовательных услуг

В школе реализуются базовые образовательные программы: начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования. Учащиеся начальных классов обучаются по программе четырехлетнего начального образования. Учебный план школы обеспечивает выполнение базового компонента по образовательным областям филология, математика, обществознание, искусство, физическая культура, технология.

Федеральный компонент реализуется в полном объеме, сохраняется базисное количество часов на обязательные предметы, что гарантирует сохранение единого образовательного пространства и обязательный уровень качества образования. В школе организовано профильное обучение учащихся старших классов.

Кадровое обеспечение образовательного процесса

В школе работает относительно стабильный педагогический коллектив. Большинство педагогов с высшим образованием, 2/3 коллектива имеет стаж более 10 лет, таким образом, основу коллектива составляют педагоги-профессионалы с достаточным опытом работы. 68% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории, что делает возможным внедрение инновационных процессов.

Материально-техническое обеспечение учебно-воспитательного процесса

Материально-техническая база школы позволяет осуществлять инновации. Каждый кабинет оснащен в соответствии с современными требованиями. Спортзал оборудован необходимыми спортивными снарядами и инвентарем. Имеется школьный музей. Ежегодно проводится ремонт отдельных кабинетов, приобретается школьная мебель и техническое оборудование. Из технических средств обучения в школе имеются компьютеры, мобильные классы, телевизоры, видео- и аудио-магнитофоны, музыкальный центр, синтезатор и т.д. В кабинетах физики, биологии, химии имеется лабораторное оборудование, позволяющее выполнять практическую часть программ. Фонд библиотеки систематически обновляется.

Воспитательная работа

Неотъемлемой частью воспитательной системы школы является календарь праздников и традиций:

- Праздник «Здравствуй, школа!»
- Месячник по противопожарной безопасности
- День самоуправления
- Фестиваль Дружбы народов
- Патриотическая акция
- Акция Памяти
- День допризывника
- День здоровья
- День чести школы

Управление «ШИСОО» осуществляется на основе закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Устава школы и локальных актов.

Цель управления школой заключается в формировании демократического учреждения, воспитывающего всесторонне развитую, социально адаптированную личность. Образование – это управляемый процесс, и от эффективности управления зависит и качество обучения, и жизнеспособность школы, и ее конкурентоспособность.

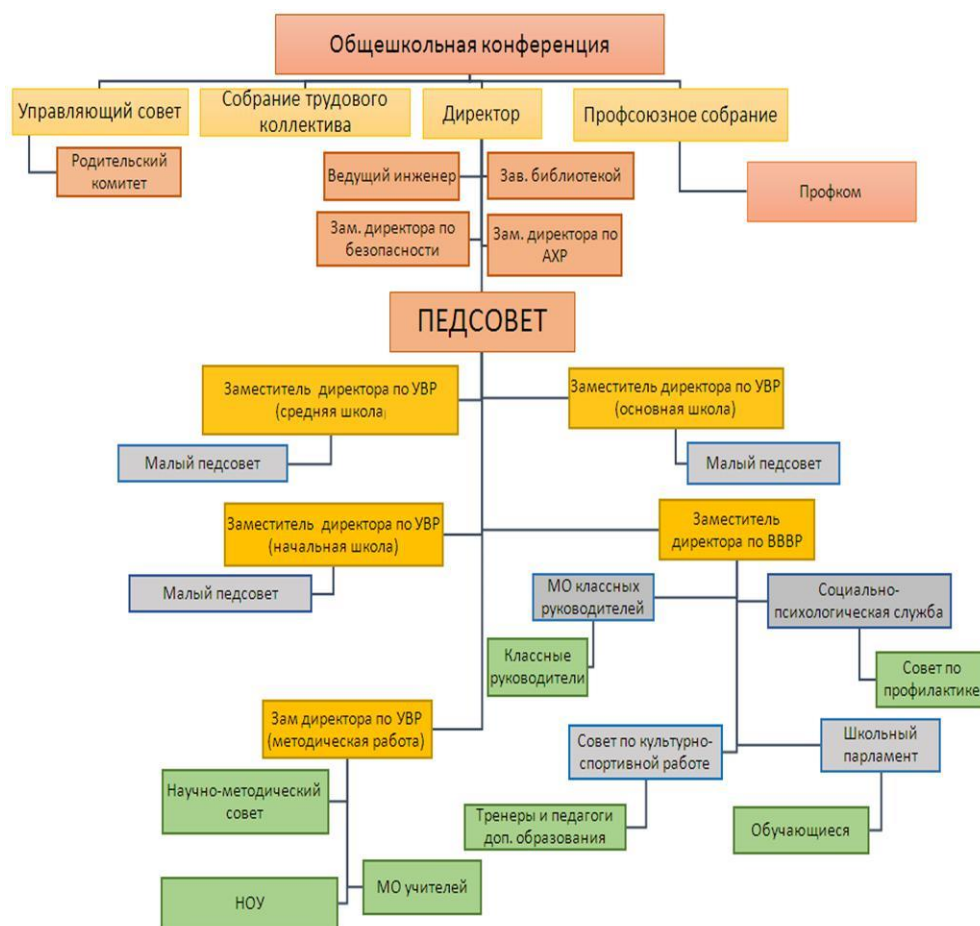


Рис. 7. Структура управления «ШИСОО»

Управление школой невозможно осуществлять на сугубо административной основе. Оно требует широкого участия всех участников образовательного процесса

Управление осуществляется на основе сотрудничества педагогического, ученического и родительского коллективов.

Управляющая система представлена персональными (директор, заместители директора, учителя, классные руководители) и коллегиальными органами управления (Управляющий совет, Педагогический совет, Методический совет, Парламент (Республика Заполярье)).

В начале учебного года формируется управленческий аппарат, распределяются функциональные обязанности, издается приказ о разграничении функциональных обязанностей и координации действий между членами администрации. Заместители директора имеют небольшую учебную нагрузку не более 10 часов, что позволяет им в полном объеме осуществлять

руководство и контроль состоянием преподавания, уровнем и качеством знаний учащихся.

В процессе управления директор осуществляет ряд конкретных функций:

- организация и планирование деятельности коллектива и своей собственной работы;
- распределение заданий и инструктаж подчиненных, контроль за ними;
- подготовка и чтение отчетов;
- проверка и оценка результатов работы;
- ознакомление со всеми новинками в области образования, техники и технологии, выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений;
- принятие решений, когда директор ищет новые пути достижения целей и берущий на себя ответственность за риск, связанный с ними;
- решение вопросов, выходящих за пределы компетенции подчиненных;
- взаимодействие с вышестоящими и общественными организациями, другими образовательными учреждениями;
- знакомство с текущей корреспонденцией;
- выполнение роли координатора;
- выполнение роли информатора, обеспечивающего приём, передачу и обработку различного рода информации;
- ответы на звонки и прием посетителей;
- проведение собраний;
- заполнение форм отчетности;
- ведение переговоров;
- повышение квалификации.

Управляющая система школы реализует в своей деятельности принципы научности, целенаправленности, плановости, систематичности, перспективности, единства требований, оптимальности и объективности.

Организация и управление системой профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся.

В «ШИСОО» действует система профилактической работы с обучающимися, одним из направлений которой является профилактика межнациональных конфликтов.

Модель системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся представлена на рисунке 8.

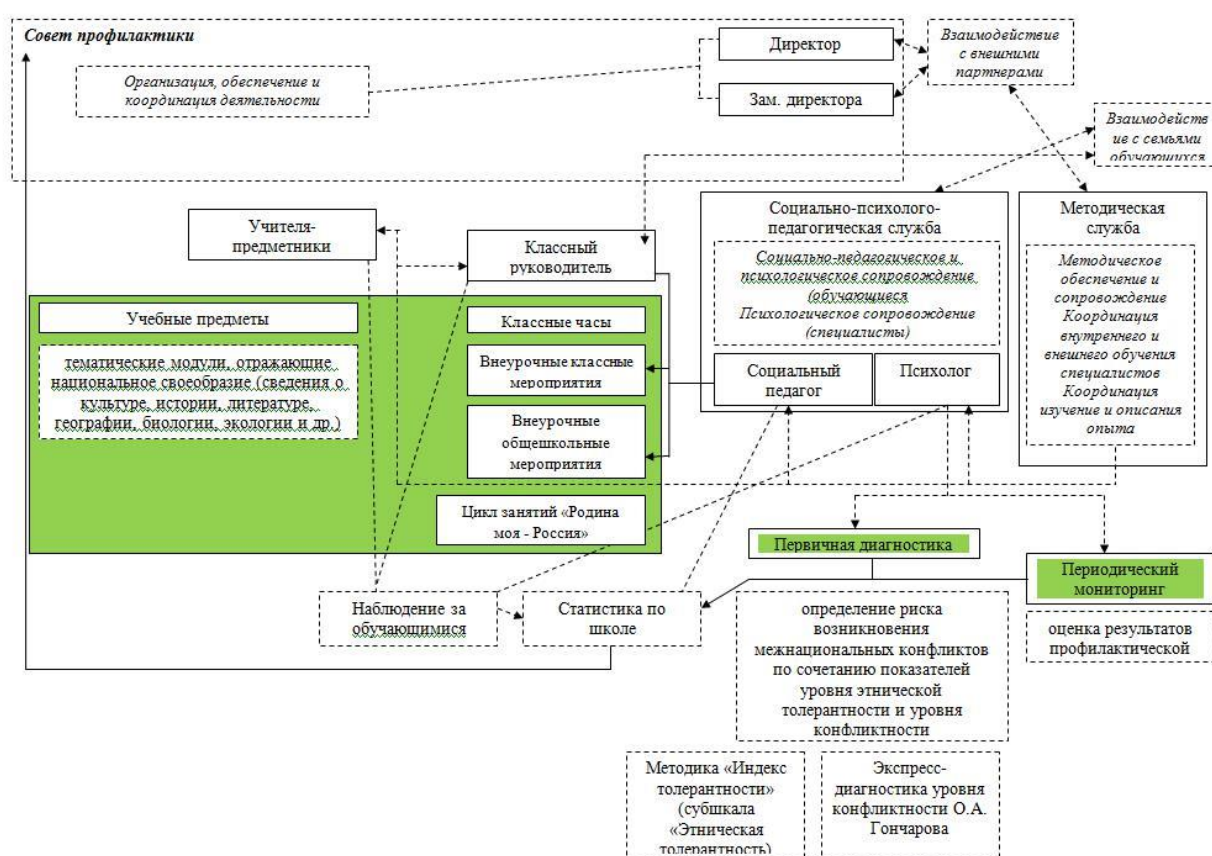


Рис. 8. Модель системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся «ШИСОО»

Этапы осуществления профилактической работы:

1. Проведение первичной диагностики.

Первичная диагностика проводится при поступлении в школу новых обучающихся с целью определения риска возникновения межнациональных конфликтов.

Риск возникновения межнациональных конфликтов оценивается по сочетания показателей уровня этнической толерантности (определяется с

использованием методики «Индекс толерантности», авторы Г.У. Солдатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова) и уровня конфликтности (определяется с использованием методики «Экспресс-диагностика уровня конфликтности», автор О.А. Гончарова).

Данные, полученные в результате первичной диагностики, заносятся в программу Excel, в которую стекаются все статистические данные по школе.

2. Осуществление профилактической работы.

В работу по профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся включены все обучающиеся «ШИСОО», содержание проводимых мероприятий сочетает базовую и вариативную часть, вариативная определяется в зависимости от возраста обучающихся (начальные, средние и старшие классы), национальной принадлежности обучающихся, диагностических данных.

На учебных занятиях профилактика осуществляется через включение в содержание учебных предметов специальных тематических модулей, отражающих национальное своеобразие различных культур, представители которых обучаются в «ШИСОО». Осваивая учебный материал, дети знакомятся с историей, культурными традициями, фольклорными и литературными произведениями различных народов, получают сведения о территории проживания, особенностях ландшафта, флоры и фауны, экологической обстановки на данной территории. В процессе изучения материала учителя обращают внимание на то, что своеобразие национальной культуры народа определяется особенностями его жизни.

Классные часы организуются и проводятся классными руководителями еженедельно. Помимо других вопросов, на них затрагиваются вопросы межнациональных отношений.

Также один раз в месяц проводятся тематические классные часы в рамках профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся. К участию в проведении привлекаются психолог, социальный педагог, при необходимости – представители внешних участников системы профилактики (Департамента

образования, Управления по делам коренных малочисленных народов, Отдела по делам несовершеннолетних Администрации Пуровского района).

Также проводятся внеурочные классные мероприятия, направленные на профилактику межнациональных конфликтов. Эти мероприятия, как правило, имеют досуговый характер и направлены на сплочение классного коллектива.

Все обучающиеся принимают участие в общешкольных внеурочных мероприятиях, которые, как правило, проводятся один раз в месяц.

Основной формой профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся является их участие в занятиях по специально разработанной программе «Родина моя – Россия». Краткое содержание занятий приведено в Таблице 1.

Таблица 1

Тематический план программы «Родина моя – Россия»

| № Занятия | Содержание |
|-------------|--|
| Занятие 1 | 1. Разминка. Создание доброжелательной атмосферы 2. Знакомство участников друг с другом 3. Проведение мониторинга по определению уровня взаимоотношений среди учащихся в классном коллективе 4. Рефлексия |
| Занятие 2 | 1. Приветствие 2. Упражнение "Поздоровайся разными способами" 3. Игра "На другой стороне" 4. Рефлексия по всему занятию |
| Занятие 3 | 1. Приветствие 2. Упражнение "Инопланетяне" 3. Упражнение "Кто я?" 4. Упражнение "Карта нетерпимости" |
| Занятие 4 | 1. Ритуал приветствия 2. Упражнение "Клубочек" 3. Упражнение "Вспомнить все". |
| Занятия 5-7 | Игра "Герои нашего времени". |
| 8 занятие | Заключительное занятие, подведение итогов |

Таблица 2

Ожидаемые личностные и метапредметные результаты программы «Родина моя – Россия»

| Личностные результаты | | | Метапредметные результаты |
|-----------------------|--------------|-----------|----------------------------------|
| Было | сформировано | целостное | Дети научились овладеть навыками |

| | |
|---|--|
| мировоззрение соответствующего современному уровню развития науки и общественной практики; | самостоятельного приобретения новых знаний, организации образовательной деятельности, поиска средств их реализации |
| Было сформировано познание информационной культуры; | Получили умение разрабатывать способы достижения целей на основе независимого анализа условий и средств их достижения, определять альтернативные способы достижения цели и выбирать наиболее эффективный способ, проводить когнитивные размышления о действиях для решения образовательных и когнитивных задач |
| Было сформировано определение толерантности как нормы осознанного и доброжелательного отношения к другому человеку, его мнению, мировоззрению, культуре, языку, вере, гражданской позиции | Были сформированы осознанная и адекватная оценка своих действий, а так же было получено умение самостоятельно оценивать свою деятельность и деятельность коллег |
| Были сформированы нравственные чувства и нравственное поведение, осознанного и ответственного отношения к собственным поступкам. | Был приобретен навык организации и планирования учебного сотрудничества и совместной деятельности с учителем и сверстниками |
| Было сформировано ответственное отношения к учению, готовности и способности к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию. | Была приобретена способность извлекать информацию из различных источников. |
| | <p>Был получен один из важнейших навыков, умение работать в группе – эффективное сотрудничество и взаимодействие, основанное на координации различных позиций в выработке общего решения в совместной деятельности</p> <p>Дети научились выслушать своего партнера, сформулировать и аргументировать свое мнение, должным образом отстаивать свою позицию и согласовывать ее с позицией партнеров, в том числе в случае конфликта интересов</p> <p>Обучающиеся научились продуктивно разрешать конфликты на основе интересов и позиций всех участников, поиск и оценка альтернативных методов разрешения конфликтов.</p> |

3. Проведение периодического мониторинга.

Мониторинг проводится три раза в год (сентябрь, декабрь и май) с целью оценки результатов профилактической работы и, при необходимости, своевременного внесения необходимых изменений в содержание профилактической деятельности.

Для проведения мониторинга используются те же критерии и методики, что и для проведения первичной диагностики («Индекс толерантности» и «Экспресс-диагностика уровня конфликтности»).

Кроме того, при оценке результатов профилактической работы за период используются данные школьной статистики по возникавшим за период конфликтным ситуациям между обучающимися (анализируется количество зафиксированных конфликтных ситуаций, их причины, успешность разрешения, наличие/отсутствие рецидивов, имеет ли конфликт межнациональную основу и др.).

4. Внесение изменений (при необходимости) в содержание профилактической работы.

Общая схема управления организацией и функционированием Системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся в «ШИСОО» представлена на рисунке 9.

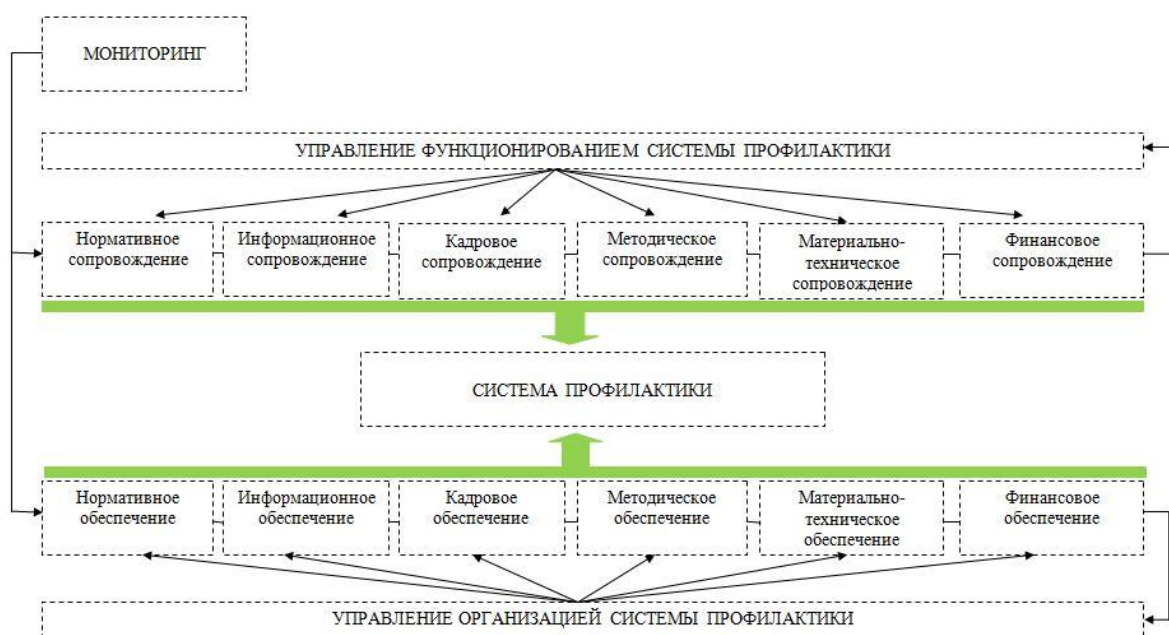


Рис. 9. Общая схема управления организацией и функционированием Системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся в «ШИСОО»

При организации системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся исходили из того, что система профилактики должна выполнять, прежде всего, превентивную функцию, т.е. предупреждать возникновение межнациональных конфликтов среди обучающихся различных национальностей.

Организация системы профилактики предполагает создание нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий для функционирования системы профилактики.

Нормативное обеспечение организации системы профилактики предполагает наличие и содержательную достаточность документов, регламентирующих:

- общую организацию, функционирование и управление системой профилактики;
- деятельность сотрудников «ШИСОО» по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики;
- деятельность специалистов, участвующих в системе профилактики, являющихся сотрудниками внешних участников системы профилактики (учреждений, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления);
- взаимодействие сотрудников «ШИСОО» и внешних участников по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики.

Кроме того, нормативное обеспечение системы профилактики предполагает разработку и введение в действие целого ряда локальных документов (Положение о системе профилактики, План работы, регламенты отдельных процедур, приказы, должностные инструкции и др.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий отдельных участников (как сотрудников «ШИСОО», так и

внешних участников) Системы профилактики. Эти документы также должны отвечать требованиям достаточности и содержательной полноты.

Информационное обеспечение организации системы профилактики предполагает регламентированность процедур сбора, накопления, хранения, обмена, предоставления информации внутри как внутри «ШИСОО», так и между учреждениями и органами управления – участниками системы Профилактики. Должны быть четко регламентированы характер информации, дифференциация по степени закрытости, ответственные, сроки, способы получения, обработки и систематизации, накопления и хранения информации и др.

Кадровое обеспечение системы профилактики предполагает наличие необходимых специалистов, отвечающих требованиям, предъявляемым к участникам Системы профилактики, а также условий для обеспечения и поддержания соответствующих профессиональных характеристик специалистов.

Также кадровое обеспечение предполагает:

- отражение в Положении о Системе профилактики перечня специалистов, участвующих в Системе профилактики, требований к ним, критериев и способов оценивания, процедуры и периодичности оценивания;
- действие Программы профессионального развития сотрудников, участвующих в Системе профилактики,
- действие Индивидуальных планов профессионального саморазвития специалистов, участвующих в системе профилактики;
- действие системы материального и нематериального стимулирования специалистов, участвующих в системе профилактики.

При этом необходимо обеспечить соответствие содержания внутренних форм повышения квалификации потребностям сотрудников, возможность привлечения внешних преподавателей, возможность обучения по программам повышения квалификации вне «ШИСОО», соответствие содержания внешних программ повышения квалификации потребностям сотрудников,

содержательную полноту Индивидуальных планов профессионального саморазвития специалистов, возможность участия специалистов в профессиональных конкурсах по вопросам профилактики, в работе научно-практических конференций, круглых столах, диалоговых площадках, совещаниях не включенных в План работы, получения профессионального образования более высокого уровня (магистратура, аспирантура).

Кроме этого, аналогичное обеспечение должно быть и у внешних участников Системы профилактики.

Методическое обеспечение организации системы профилактики предполагает:

- создание в «ШИСОО» фонда методической, учебной и справочной литературы, обеспечение его доступности специалистам «ШИСОО», внешним участникам в связи с участием в Системе профилактики;

- обеспеченность деятельности специалистов «ШИСОО», участвующих в системе профилактики, необходимыми методическим разработками;

- действие системы ознакомления с новинками методической, учебной и справочной литературы по вопросам профилактики;

- доступность информационных ресурсов методического, учебного и справочного характера;

- возможность изучения передового опыта организации, функционирования и управления аналогичными либо схожими системами профилактики, положительного опыта специалистов «ШИСОО», участвующих в Системе профилактики (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.), сотрудников Внешних участников.

Материально-техническое обеспечение организации системы профилактики предполагает:

- наличие необходимых территорий и помещений для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися, их соответствие СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности;

- наличие необходимых административных и рабочих помещений, помещений для отдыха, питания и психологической разгрузки специалистов, участвующих в Системе профилактики, их соответствие СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности;

- наличие необходимых транспортных средств для проведения выездных мероприятий, соответствие используемых транспортных средств техническим требованиям, требованиям безопасности дорожного движения, требованиям к транспортному обслуживанию обучающихся;

- наличие необходимой компьютерной, оргтехники, технических средств обучения, канцелярских принадлежностей, расходных материалов.

Кроме этого, аналогичное обеспечение должно быть и у внешних участников Системы профилактики; должны быть предусмотрены возможности использования необходимых ресурсов, имеющихся как в «ШИССО», так и у сторонних участников.

Финансовое обеспечение организации системы профилактики предполагает:

- выделение целевых (защищенных) статей расходов на финансовое обеспечение Системы профилактики;

- выделение достаточных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики.

Анализ эффективности управления функционированием системы профилактики в «ШИССО».

Управление системой профилактики предполагает поддержание в оптимальном состоянии нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

Нормативное сопровождение функционирования системы профилактики предполагает:

- своевременное ознакомление специалистов «ШИССО», внешних участников с документами различных уровней, в т.ч. локальными документами

«ШИССО», регламентирующими организацию, функционирование и управление Системой профилактики;

– своевременное согласование изменений и обновление локальных документов «ШИССО» (в.т.ч. Положения о Системе профилактики, Планов работы и др.), регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики, и ознакомление всех участников Системы профилактики;

– своевременное согласование изменений, обновление локальных документов «ШИССО», отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий специалистов, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики, ознакомление с изменениями.

Так, за период с 2017 по 2019 год в Положение о системе профилактики были внесены изменения, касающиеся работы с семьями обучающихся. По результатам проведенного мониторинга было установлено, что отраженные в Положении массовые формы работы с родителями обучающихся практически не реализуются, что обусловлено проживанием детей в школе-интернате и сложностью обеспечения присутствия родителей хотя бы половины обучающихся на проводимых мероприятиях. Соответственно, в Положение внесены изменения, согласно которым основной формой работы с родителями закреплялась индивидуальная работа. Кроме того, внесены изменения, касающиеся возможности использования дистанционной работы с родителями, в т.ч. с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Помимо этого, в Положении были изменены пункты, касающиеся полномочий и обязанностей внешних партнеров по работе с родителями: специалисты внешних партнеров привлекаются к работе по конкретным случаям, если установление контакта с родителями обучающихся силами сотрудников ШИССО затруднено.

Также в Положение и Планы работы были внесены изменения, обусловленные изменениями штатного расписания ШИССО: изменение

названий структурных подразделениях, количества работников в них – соответственно, произошло перераспределение объемов работ специалистов, связанных с участием в системе профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся.

Все вносимые изменения согласовывались с внешними участниками в течение 10 рабочих дней, ознакомление сотрудников ШИССО осуществлялось в течение 3 рабочих дней (что связано с графиком работы отдельных сотрудников сутки через двое), сотрудников внешних участников – в течение 5 рабочих дней.

Информационное сопровождение функционирования системы профилактики предполагает:

- соблюдение действующих регламентов работы с информацией всеми участниками Системы профилактики;
- своевременность корректировки действующих регламентов работы с информацией, согласования и ознакомления с внесенными изменениями;
- обеспечение актуальности, объективности и полноты используемой внутренней и внешней информации;
- обеспечение оперативности доступа к внутренней и внешней информации;
- использование ИКТ при работе с внутренней и внешней информацией;
- обеспечение своевременности и полноты отражения информации о Системе профилактики в местных, региональных и центральных СМИ, на сайте «ШИССО», сайтах Внешних участников, сайтах профессиональных сообществ, в социальных сетях в сети Internet.

Так, за период с 2017 по 2019 год было зафиксировано 18 случаев несоблюдения действующих регламентов по работе с информацией. В основном несоблюдение регламентов было обусловлено техническими сбоями в сети, зафиксировано 5 случаев нарушения сроков подачи информации по внешним запросам.

Также зафиксированы случаи несвоевременного размещения информации о Системе профилактики в местных и региональных СМИ – по каждому случаю администрация ШИССО информировало руководство соответствующих СМИ о социальной значимости проводимых мероприятий и необходимости своевременного и полного отражения информации.

Имеются проблемы с доступом информации о Системе профилактики на сайте ШИССО (<http://samburgint.ru>), что связано с недостаточными техническими возможностями провайдера, обеспечивающего предоставление доступа. В связи с этим было принято решение о размещении текущей информации о проводимых профилактических мероприятиях на сайте Департамента образования Пуровского района (<http://www.purovskiydo.ru/projects/etnokulturnoe-obrazovanie/>).

Кадровое обеспечение системы профилактики предполагает:

- обеспечение своевременной оценки достаточности специалистов, участвующих в Системе профилактики, обновления требований, критериев и способов оценивания специалистов, ознакомления с изменившимися требованиями;
- своевременное принятие управленческих решений по результатам оценивания, изменение штатного расписания для приема новых сотрудников, прием необходимых сотрудников, отвечающих требованиям;
- своевременное обновление Программы профессионального развития сотрудников «ШИССО», Планов профессионального саморазвития, ознакомление сотрудников с внесенными изменениями;
- своевременную корректировку содержания всех форм повышения квалификации, ознакомление сотрудников с внесенными изменениями;
- своевременную корректировку системы материального и нематериального стимулирования сотрудников, участвующих в Системе профилактики, ознакомление сотрудников с внесенными изменениями.

В соответствии с Положением о системе профилактики оценка достаточности специалистов, участвующих в Системе профилактики, решение

вопроса об обновлении требований, критериев и способов оценивания специалистов может производиться как планоно (один раз в год), так и внепланоно, по инициативе участников системы профилактики.

За период с 2017 по 2019 год в учреждение было трудоустроено 4 педагогических работника. В связи с тем, что при трудоустройстве эти сотрудники не полностью соответствовали специальным требованиям, связанным с участием в функционировании Системы профилактики, в первые два месяца они прошли специально организованное обучение, затем в течение месяца – стажировку под началом опытных сотрудников.

Также в Программу профессионального развития сотрудников «ШИССО» и Планы профессионального развития за последние три года были внесены темы, связанные с участием сотрудников в функционировании системы профилактики («Взаимодействие с семьями обучающихся по вопросам профилактики межнациональных конфликтов», «Использование ИКТ при подготовке и проведении профилактических мероприятий», «Управление конфликтами среди подростков», «Этнокультурные особенности представителей коренных малочисленных народов Севера», «Изучение культурных особенностей на уроках гуманитарного цикла образовательной программы основного общего образования» и др.).

За указанный период все сотрудники «ШИССО», в том числе участвующие в функционировании системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся, прошли различные формы повышения квалификации (Таблица 3)

Таблица 3

Информация о повышении квалификации работников «ШИССО» за
2017–2019 гг.

| Виды и формы повышения квалификации | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| <i>Курсы повышения квалификации</i> | 59 | 65 | 77 |
| - краткосрочные (до 72 ч.) | 56 | 48 | 65 |
| - долгосрочные (свыше 72 ч) | 3 | 17 | 12 |
| - очные (с отрывом от производства) | 14 | 21 | 32 |
| - очно-заочные (с частичным отрывом от производства) | 42 | 32 | 22 |

| | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|
| - дистанционные | 3 | 12 | 18 |
| Обучающие семинары | 22 | 24 | 47 |
| - очные (с отрывом от производства) | 4 | 6 | 14 |
| - очно-заочные (с частичным отрывом от производства) | 18 | 12 | 5 |
| - дистанционные | 0 | 6 | 18 |
| Стажировки | 3 | 2 | 8 |
| Методическая работа в рамках объединений | 76 | 80 | 82 |

Для стимулирования сотрудников, участвующих в Системе профилактики, в Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников «ШИССО» внесены изменения, согласно которым педагоги получают дополнительные баллы за изучение, обобщение, внедрение, описание и распространение передового опыта по профилактике межнациональных конфликтов, а также за распространение информации о Системе профилактики через СМИ, выступления на совещаниях, круглых столах, конференциях и в других формах.

Методическое сопровождение функционирования системы профилактики предполагает:

- систематическое пополнение фонда «ШИССО» методической, учебной и справочной литературой, необходимой для осуществления деятельности в связи с участием в Системе профилактики;
- учет индивидуальных заявок при пополнении имеющегося фонда методической, учебной и справочной литературы;
- разработку специалистами, участвующими в Системе профилактики, материалов методического характера;
- описание и распространение положительного опыта «ШИССО», отдельных специалистов по организации, функционированию и управлению Системой профилактики.

За период с 2017 по 2019 год фонд методической, учебной и справочной литературы пополнился 24 изданиями (120 экземпляров), из них 18 наименований закуплено по заявкам сотрудников, участвующих в функционировании Системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся.

Кроме того, специалисты «ШИССО» приняли участие в районном конкурсе методических разработок «Педагогическая мастерская», разработали памятки для родителей и учителей по профилактике межнациональных конфликтов «Я и Они».

Материально-техническое сопровождение функционирования системы профилактики предполагает использование имеющихся материально-технических ресурсов при осуществлении профилактической работы.

Финансовое сопровождение функционирования системы профилактики предполагает:

- своевременное финансирование Системы профилактики;
- учет реальных потребностей финансирования Системы профилактики при планировании бюджета «ШИССО»;
- возможность финансирования незапланированных текущих потребностей, связанных с функционированием Системы профилактики;
- привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (спонсорская помощь, участие в грантах);
- использование финансовых средств Внешних участников (плановое софинансирование функционирования Системы профилактики, а также возможность получения дополнительного финансирования по ходатайству «ШИССО»).

За период с 2017 по 2019 год финансирование Системы профилактики осуществлялось своевременно. Удалось привлечь дополнительные финансовые средства в размере около 3 млн. рублей за счет спонсорской помощи предприятий региона (2017 г. – 900 тыс. руб., 2018 г. – 730 тыс. руб., 2019 г. – 1 280 тыс. руб.). Кроме этого, по ходатайствам «ШИССО» осуществлялось плановое софинансирование функционирования Системы профилактики из средств внешних участников (2017 г. – 200 тыс. руб., 2018 г. – 250 тыс. руб., 2019 г. – 270 тыс. руб.).

На наш взгляд, накопленный в «ШИСОО» опыт управления организацией и функционированием Системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся представляет практическую и методическую ценность и может быть использован в широкой практике при организации работы по профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся общеобразовательных организаций.

3.4 РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ

Результаты экспертного оценивания управления системой профилактики представлены в Приложении 5 и Таблице 4.

Таблица 4

Результаты экспертного оценивания управления системой профилактики межнациональных конфликтов (декабрь 2019 г.)

| Критерии | Оценки экспертов | | | | | | | | Ср. оцен ка |
|--|------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| А. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 2,40 | 2,29 | 2,43 | 2,62 | 2,32 | 2,81 | 2,64 | 2,83 | 2,54 |
| А1. Нормативное обеспечение | 2,07 | 2,20 | 2,73 | 2,00 | 1,80 | 2,73 | 2,73 | 2,73 | 2,38 |
| А2. Информационное обеспечение | 2,67 | 2,33 | 2,67 | 2,83 | 2,50 | 2,67 | 3,00 | 2,83 | 2,69 |
| А3. Кадровое обеспечение | 2,48 | 2,60 | 2,20 | 2,80 | 1,80 | 2,80 | 2,00 | 2,92 | 2,45 |
| А4. Методическое обеспечение | 2,30 | 2,00 | 2,20 | 2,70 | 2,80 | 3,00 | 2,70 | 2,80 | 2,56 |
| А5. Материально-техническое и финансовое обеспечение | 2,50 | 2,32 | 2,36 | 2,79 | 2,69 | 2,86 | 2,79 | 2,86 | 2,65 |
| В. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 1,90 | 1,97 | 2,09 | 2,10 | 2,10 | 2,34 | 2,45 | 2,49 | 2,18 |
| В1. Нормативное сопровождение | 2,10 | 2,26 | 2,23 | 2,52 | 1,81 | 2,58 | 2,52 | 2,45 | 2,31 |
| В2. Информационное сопровождение | 2,06 | 1,82 | 1,82 | 2,18 | 2,56 | 2,47 | 2,35 | 2,62 | 2,24 |
| В3. Кадровое сопровождение | 2,18 | 2,33 | 2,27 | 1,94 | 2,15 | 2,24 | 2,55 | 2,36 | 2,25 |

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| В4. Методическое сопровождение | 1,00 | 1,29 | 1,43 | 1,57 | 1,86 | 1,86 | 2,14 | 2,29 | 1,68 |
| В5. Материально-техническое и финансовое сопровождение | 2,14 | 2,14 | 2,71 | 2,29 | 2,14 | 2,57 | 2,71 | 2,71 | 2,43 |
| ИТОГО: | 2,15 | 2,13 | 2,26 | 2,36 | 2,21 | 2,58 | 2,55 | 2,66 | 2,36 |

При анализе мы исходили из того, что при оптимальном управлении все показатели должны быть оценены в диапазоне от 2,5 до 3 баллов (полностью соответствуют требованиям).

Все показатели, оцененные менее 2,45 баллов, рассматриваются как проблемные зоны:

- от 1,45 до 2,44 – неполное соответствие требованиям;
- до 1,44 – несоответствие требованиям.

Показатели, оцененные экспертами как не полностью соответствующие требованиям, определяют те компоненты системы профилактики, которые были недостаточно проработаны при ее организации и, без приведения в соответствие с требованиями, будут «давать сбой» системы или уже сказываются на ее функционировании и качестве результатов.

Показатели, оцененные экспертами как несоответствующие требованиям, определяют те компоненты системы профилактики, которые либо не подготовлены к функционированию, либо находятся в критическом состоянии и требуют первостепенного управленческого вмешательства, так как это оказывает значительное влияние на функционирование системы в целом и снижает качество результатов.

Оценивание организации системы профилактики (средняя оценка 2,54 – в целом соответствие требованиям).

Оценивание по группе показателей А. «Организация системы профилактики» позволяет судить, насколько рационально организована система профилактики. Если при организации были учтены цели, объективно оценены имеющиеся внутренние и внешние ресурсы, сформирована нормативная база, разработаны и внедрены необходимые локальные документы, определяющие состав участников, регламентирующие

распределение обязанностей, регламенты основных процедур и пр., то организация системы профилактики должно быть оценена как соответствующая требованиям.

Нормативное обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,38 – неполное соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

– А1.13. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики:

полнота содержания имеющихся документов (средняя оценка 2,00);

– А1.10. Положение о Системе профилактики (далее – Положение о Системе профилактики): отражение распределения полномочий между всеми участниками Системы профилактики (средняя оценка 1,88);

– А1.14. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Специалистов Внешних участников: достаточность имеющихся документов (средняя оценка 1,88);

– А1.15. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Специалистов Внешних участников: полнота имеющихся документов (средняя оценка 1,63).

На основе этого было принято решение о необходимости пересмотра содержания данных документов, внесения их необходимых изменений.

Информационное обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,45 – в целом соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по показателю А2.4. Получение информации от Внешних участников: регламентированность процедуры получения информации (характер информации, ответственные,

сроки, способы получения, обработки и систематизации информации) (средняя оценка 2,00).

На основе этого было принято решение о необходимости пересмотра регламента процедуры получения информации от внешних участников.

Кадровое обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,69 – в целом соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по показателям:

– А3.13. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность получения профессионального образования более высокого уровня (магистратура, аспирантура) (средняя оценка 2,38);

– А3.16. Кадровые ресурсы Внешних участников: достаточность в штате Внешних участников сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики (средняя оценка 2,38);

– А3.11. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность участия в профессиональных конкурсах по вопросам профилактики (средняя оценка 2,25);

– А3.24. Стимулирование сотрудников Внешних участников: действенность системы материального стимулирования Сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики (средняя оценка 2,25);

– А3.19. Кадровые ресурсы Внешних участников: возможности для приема новых Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,88);

– А3.15. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы нематериального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 1,75);

– А3.23. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: достаточность участия сотрудников

Внешних участников в организуемых и проводимых ОО внутренних формах повышения квалификации (средняя оценка 1,75);

– А3.14. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы материального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 1,63).

– А3.14. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы материального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 1,63).

На основе этого было принято решение о необходимости расширения возможности получения специалистами профессионального образования более высокого уровня, их участия в профессиональных конкурсах по вопросам профилактики, пересмотре действующей системы материального и нематериального стимулирования сотрудников.

Методическое обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,56 – в целом соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по показателям:

– А4.6. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность информационных ресурсов методического, учебного и справочного характера (средняя оценка 2,25);

– А4.7. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения передового опыта организации, функционирования и управления аналогичными либо схожими системами профилактики (средняя оценка 2,25);

– А4.8. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения положительного опыта других сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.) (средняя оценка 2,13).

На основе этого было принято решение о необходимости повысить доступность информационных ресурсов методического, учебного и справочного характера, расширить возможности сотрудников для изучения

передового опыта организации, функционирования и управления аналогичными либо схожими системами профилактики, положительного опыта других сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.).

Материально-техническое и финансовое обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,65 – в целом соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по показателям:

– А5.23. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность компьютерной, оргтехники, технических средств обучения для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики (средняя оценка 2,38);

– А5.9. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование помещений Внешних участников для проведения групповых мероприятий с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,63);

– А5.13. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование территорий Внешних участников для проведения массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1.63);

– А5.21. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование транспортных средств Внешних участников для проведения выездных мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,50);

– А5.11. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование помещений Внешних участников для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,38).

На основе этого было принято решение о необходимости приобретения дополнительной компьютерной, оргтехники, технических средств обучения для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с

обучающимися, рассмотрении возможностей более активного использования помещений, территорий и транспортных средств Внешних участников при осуществлении профилактической работы.

Оценивание функционирования системы профилактики (средняя оценка 2,18 – неполное соответствие требованиям).

Нормативное сопровождение системы профилактики (средняя оценка 2,31 – неполное соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

– В1.1. Документы (кроме локальных), регламентирующие организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО (средняя оценка 2,38);

– В1.31. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,38);

– В1.10. Положение о Системе профилактики: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников Системы профилактики (средняя оценка 2,13);

– В1.19. План работы на текущий период: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,13);

– В1.2. Документы (кроме локальных), регламентирующие организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,00);

– В1.28. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,00);

– В1.3. Обновление документов (кроме локальных), регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО (средняя оценка 1,75);

– В1.4. Обновление документов (кроме локальных), регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников (средняя оценка 1,75);

– В1.6. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО с обновленными документами (средняя оценка 1,75);

– В1.11. Положение о Системе профилактики: своевременное ознакомление специалистов Внешних участников (средняя оценка 1,75);

– В1.21. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников (средняя оценка 1,75);

– В1.8. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников с обновленными документами (средняя оценка 1,63);

– В1.15. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников (средняя оценка 1,63).

Информационное сопровождение системы профилактики (средняя оценка 2,24 – неполное соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

– В2.14. Качество информационного сопровождения: актуальность внешней информации (средняя оценка 2,38);

- В2.18. Качество информационного сопровождения: оперативность доступа к внешней информацией (средняя оценка 2,38);
- В2.24. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в региональных СМИ (кроме электронных) (средняя оценка 2,38);
- В2.22. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в местных СМИ (кроме электронных) (средняя оценка 2,25);
- В2.23. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в региональных СМИ (кроме электронных) (средняя оценка 2,00);
- В2.21. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в местных СМИ (кроме электронных) (средняя оценка 1,50);
- В2.28. Информационное сопровождение: полнота отражения информации на сайте ОО (средняя оценка 1,50);
- В2.32. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики на сайтах профессиональных сообществ в сети Internet (средняя оценка 1,50)
- В2.33. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в социальных сетях в сети Internet (средняя оценка 1,50).

Несоответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

- В2.26. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в центральных СМИ (кроме электронных) (средняя оценка 1,38);
- В2.27. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации на сайте ОО (средняя оценка 1,38);
- В2.29. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации на сайтах Внешних участников (средняя оценка 1,38);

- В2.30. Информационное сопровождение: полнота отражения информации на сайтах Внешних участников (средняя оценка 1,38);
- В2.25. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в центральных СМИ (кроме электронных) (средняя оценка 1,25);
- В2.31. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики на сайтах профессиональных сообществ в сети Internet (средняя оценка 1,25);
- В2.34. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в социальных сетях в сети Internet (средняя оценка 1.13).

Кадровое сопровождение системы профилактики (средняя оценка 2,25 – неполное соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

- В3.6. Оценивание кадровых ресурсов ОО: своевременное принятие управленческих решений по результатам оценивания (средняя оценка 2,38);
- В3.15. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное согласование с Сотрудниками ОО обновленных Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО (средняя оценка 2,38);
- В3.28. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка содержания внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,38);
- В3.31. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с изменениями в системе

материального стимулирования Сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,38);

– В3.11. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление с обновленными Программами профессионального развития заинтересованных лиц (кроме самого сотрудника) (средняя оценка 2,25);

– В3.33. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с изменениями в системе нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников (средняя оценка 2,13);

– В3.16. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы материального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 2,00);

– В3.27. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное ознакомление с изменениями в Штатном расписании заинтересованных лиц (средняя оценка 2,00);

– В3.3. Обновление требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное обновление требований, критериев и способов оценивания (средняя оценка 1,88);

– В3.17. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с изменениями в системе материального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 1,88);

– В3.20. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременная оценка достаточности в штате Внешних участников Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,88);

– В3.26. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное изменение Штатного расписания Внешних участников для приема новых Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,88);

– В3.32. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников (средняя оценка 1,88);

– В3.21. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное обеспечение достаточности в штате Внешних участников Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики (средняя оценка 1,75);

– В3.24. Оценивание кадровых ресурсов Внешних участников: своевременное проведение процедур оценивания Сотрудников Внешних участников на предмет соответствия требованиям к участникам Системы профилактики (средняя оценка 1,75);

– В3.30. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы материального стимулирования Сотрудников Внешних участников (средняя оценка 1,75);

– В3.18. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы нематериального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 1,63);

– В3.19. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с изменениями в системе нематериального стимулирования Сотрудников ОО (средняя оценка 1,63);

– В3.25. Оценивание кадровых ресурсов Внешних участников: своевременное принятие управленческих решений на основе результатов оценивания (средняя оценка 1,63);

– В3.22. Обновление требований к Сотрудникам Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное обновление требований, критериев и способов оценивания (средняя оценка 1,50).

Методическое сопровождение системы профилактики (средняя оценка 1,68 – неполное соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

– В4.2. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: учет индивидуальных заявок сотрудников ОО при пополнении имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы (средняя оценка 2,13);

– В4.1. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: систематичность пополнение фонда ОО методической, учебной и справочной литературой, необходимой для осуществления деятельности в связи с участием в Системе профилактики (средняя оценка 1,88);

– В4.3. Методическое сопровождение системы профилактики: описание положительного опыта ОО по организации, функционированию и управлению Системой профилактики 1,88

– В4.4. Методическое сопровождение системы профилактики: распространение положительного опыта ОО по организации, функционированию и управлению Системой профилактики (средняя оценка 1,50);

– В4.6. Методическое сопровождение системы профилактики: описание положительного опыта отдельных сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики (средняя оценка 1,50);

– В4.7. Методическое сопровождение системы профилактики: распространение положительного опыта отдельных сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики (средняя оценка 1,50).

Несоответствие требованиям установлено по показателю В4.8. Методическое сопровождение системы профилактики: разработка сотрудниками ОО, участвующими в Системе профилактики, материалов методического характера (средняя оценка 1,38).

Материально-техническое и финансовое сопровождение системы профилактики (средняя оценка 2,43 – неполное соответствие требованиям).

Неполное соответствие требованиям установлено по таким показателям, как:

– В5.2. Финансовые ресурсы ОО: учет реальных потребностей финансирования Системы профилактики при планировании бюджета ОО (средняя оценка 2,38);

– В5.4. Финансовые ресурсы ОО: привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (спонсорская помощь) (средняя оценка 2,38);

– В5.6. Финансовые ресурсы Внешних участников: плановое использование финансовых средств Внешних участников (софинансирование функционирования Системы профилактики) (средняя оценка 2,38);

– В5.3. Финансовые ресурсы ОО: возможность финансирования незапланированных текущих потребностей, связанных с функционированием Системы профилактики (средняя оценка 2,25);

– В5.5. Финансовые ресурсы ОО: привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (участие в грантах) (средняя оценка 2,25).

Таким образом, организация системы профилактики оценена экспертами выше, чем управление ею.

При оценивании организации системы профилактики как не полностью соответствующее требованиям оценено нормативное обеспечение (средняя оценка 2,38), оценено как в целом соответствующее требованиям, но имеющее

минимальную для этого оценку кадровое обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,45).

Выделена группа из 21 показателя, оцененная экспертами как не полностью соответствующая требованиям, из них:

- в группе «Нормативное обеспечение» – 4 показателя;
- в группе «Информационное обеспечение» – 1 показатель;
- в группе «Кадровое обеспечение» – 8 показателей;
- в группе «Методическое обеспечение» – 3 показателя;
- в группе «Материально-техническое и финансовое обеспечение» – 5

показателей.

При оценивании функционирования системы профилактики как не полностью соответствующее требованиям оценено нормативное сопровождение (средняя оценка 2,31), информационное сопровождение (средняя оценка 2,24), кадровое сопровождение (средняя оценка 2,25), методическое сопровождение (средняя оценка 1,68), материально-техническое и финансовое сопровождение (средняя оценка 2,43).

Выделена группа из 43 показателей, оцененная экспертами как не полностью соответствующая требованиям, из них:

- в группе «Нормативное обеспечение» – 13 показателей;
- в группе «Информационное обеспечение» – 9 показателей;
- в группе «Кадровое обеспечение» – 20 показателей;
- в группе «Методическое обеспечение» – 6 показателей;
- в группе «Материально-техническое и финансовое обеспечение» – 5

показателей.

Также выделена группа из 8 показателей, оцененная экспертами как соответствующая требованиям, из них:

- в группе «Информационное обеспечение» – 7 показателей;
- в группе «Методическое обеспечение» – 1 показатель.

Информация, полученная по результатам экспертного оценивания, будет использована организаторами в процессе управления системой профилактики межнациональных конфликтов между обучающимися.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Таким образом, при оценивании управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы необходимо учитывать:

- актуальное состояние знаний учащихся о своей и иных национальностях, представители которых обучаются в школе; отношения обучающихся к представителям иных национальностей;
- уровень толерантности обучающихся (в том числе этнической);
- соответствие требованиям нормативного, информационного, кадрового, методического, материально-технического и финансового обеспечения организации Системы профилактики, а также сопровождения ее функционирования.

При оценивании знаний учащихся о своей и иных национальностях, отношения обучающихся к представителям иных национальностей все дети смогли назвать, представители каких национальностей учатся в классе; утвердительно ответили на вопрос о том, интересно ли им знать, какие традиции есть у других народов; только 3 ученика затруднились в обосновании своего ответа на вопрос о том, хорошо ли, что в селе живут представители разных народов; большая часть детей (91,3%) при выборе друга не обращает внимание на его национальность; также большая часть детей (65,22%) уверена, что в их семьях будут рады друзьям иной национальности.

При оценивании уровня толерантности обучающихся примерно у четверти учеников (26,09%) выявлен высокий уровень общей толерантности, у остальных (73,91%) – средний уровень общей толерантности.

По субшкале «Этническая толерантность» у большей части учеников (82,61%) выявлен средний уровень этнической толерантности, у остальных (17,39%) – высокий уровень этнической толерантности.

При оценивании системы профилактики эксперты оценивают организацию системы профилактики межнациональных конфликтов среди

обучающихся несколько выше, чем ее функционирование: организация системы профилактики оценена как в целом соответствующая требованиям, функционирование системы профилактики – как не полностью соответствующее требованиям.

При оценивании организации системы профилактики как не полностью соответствующее требованиям оценено нормативное обеспечение (средняя оценка 2,38), оценено как в целом соответствующее требованиям, но имеющее минимальную для этого оценку кадровое обеспечение системы профилактики (средняя оценка 2,45).

При оценивании функционирования системы профилактики как не полностью соответствующее требованиям оценено нормативное сопровождение (средняя оценка 2,31), информационное сопровождение (средняя оценка 2,24), кадровое сопровождение (средняя оценка 2,25), методическое сопровождение (средняя оценка 1,68), материально-техническое и финансовое сопровождение (средняя оценка 2,43).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одна из задач современной системы образования – подготовка молодого поколения к жизни в условиях поликультурного общества. И хотя сегодня имеется положительный опыт организации работы по профилактике межнациональных конфликтов среди учащихся школ, многие общеобразовательные организации ограничивается проведением разовых мероприятий общего характера, что обусловлено практически отсутствием материала, содержащего системное описание имеющегося положительного опыта в этом направлении. И если собственно педагогические аспекты профилактической работы (программы, проекты, циклы занятий, сценарии отдельных мероприятий профилактического характера) относительно изучены и описаны, то вопросы организации и управления функционированием системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школ изучены мало, а информация о положительном опыте организации и управления системой профилактики практически отсутствует.

Это обусловило выбор цели проведенного нами исследования: выявить и описать способы управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов в образовательной организации.

Проведенный анализ теоретических аспектов рассматриваемой проблемы позволяет говорить о том, что межнациональный конфликт представляет собой столкновение интересов, взглядов, мировоззрений между представителями различных народностей и национальностей. В глобальном смысле такой конфликт является одним из самых опасных видов социальных конфликтов в современном мире, поэтому так важно уделить особое внимание его профилактике уже на начальном этапе становления личностного мировоззрения младшего школьника.

К основным формам проявления межнациональных конфликтов среди учащихся школы относятся оскорбления национального характера, поведение

участника, «потерпевшего» от предыдущих конфликтов межэтнического характера, а также столкновение устоявшихся этнических групп.

С целью профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы в различных регионах используют самые разнообразные формы и методы: учебных и внеурочных занятий, которые предполагают создание условий для формирования ориентации детей на ценности ненасилия, толерантности, справедливости, законности как нравственную основу поведения в социальных конфликтах и как принцип их конструктивного разрешения; воспитания терпимости к чужому мнению; формирования коммуникативных связей в общеобразовательном учреждении, в семье, в социуме; формирования системы нравственных ценностей на основе распространения этнокультурных традиций всех участников образовательного процесса и т.п.

В основе профилактики межнациональных конфликтов должна лежать деятельность по формированию у участников образовательных отношений культуры межнационального общения, которая проявляется в уважительном отношении человека к людям иной национальности, расы, к особенностям их культуры, традиций, к историческому наследию. При этом необходимо обеспечивать формирование когнитивного, эмоционально-оценочного, мотивационно-потребностного и поведенческого компонентов культуры межнациональных отношений, которая является основой этнической толерантности обучающихся. Для этого могут использоваться разнообразные формы работы с обучающимися, применяющиеся как в процессе обучения, так и на специально организованных внеурочных занятиях, во внеклассной работе: беседы, доклады, литературно-художественные композиции, концерты, фольклорно-этнографические вечера, часы поэзии, музыки, включение учеников в трудовую и общественно полезную деятельность, организация встреч учащихся с представителями различных национальностей, знакомство с фольклором, посещение музеев, театров, выставок, изучение творчества

национальных поэтов и писателей, знакомство с историей своего края, участие в поисковой работе.

Анализ опыта организации системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся Школы-интерната среднего общего образования села Самбург Пуровского района Ямало-Ненецкого автономного округа показал, что организация системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы включает комплекс действий как по организации образовательного процесса в целом, так и собственно по созданию системы профилактики.

Организация образовательного процесса в «ШИССО» осуществляется через структуру управления, включающую взаимодействие руководителя образовательной организации, его заместителей и коллегиальных органов управления (Управляющий совет, Собрание трудового коллектива), обеспечивающих функционирование малых педагогических советов, методических объединений, «Школьного парламента», Научно-методического совета, Совета по культурно-спортивной работе, Совета по профилактике.

Комплекс действий по созданию системы профилактики включает определение субъектов системы профилактики, содержания их деятельности, регламентацию их взаимодействия, определение и обеспечение нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

Управление системой профилактики предполагает поддержание в оптимальном состоянии нормативных, информационных, кадровых, методических, материально-технических и финансовых условий функционирования системы профилактики.

При оценивании управления организацией системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы необходимо учитывать:

– актуальное состояние знаний учащихся о своей и иных национальностях, представители которых обучаются в школе; отношения обучающихся к представителям иных национальностей;

- уровень толерантности обучающихся (в том числе этнической);
- соответствие требованиям нормативного, информационного, кадрового, методического, материально-технического и финансового обеспечения организации Системы профилактики, а также сопровождения ее функционирования.

На наш взгляд, имеющийся «Школе-интернате среднего общего образования» села Самбург Пуровского района ЯНАО опыт управления организацией и функционированием Системы профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся представляет практическую и методическую ценность и может быть использован в широкой практике при организации работы по профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся общеобразовательных организаций.

Проведенное нами исследование не претендует на исчерпывающее освещение рассматриваемой проблемы. В качестве перспективных для дальнейших исследований видятся такие вопросы, как организация взаимодействия с социальными партнерами при осуществлении профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы; методическое и информационное сопровождение функционирования системы профилактики межнациональных конфликтов среди учащихся школы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдулин Я.Р. К проблеме межнационального общения // Толерантность: материалы летней школы молодых ученых. «Россия – Запад: философское основание социокультурной толерантности». Часть 1. – Екатеринбург: УрГУ, 2017. – С.15–16.
2. Абэлян В.Х. Социально-педагогические аспекты становления культуры межнациональных отношений субъектов образовательного процесса: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / В.Х. Абэлян. – Майкоп, 1998. – 132 с.
3. Авксентьев В.А. Идентификация этнического конфликта как управленческая и как научная проблема // Вестник Южного научного центра. – 2013. – №4. – С.96–103.
4. Авксентьев В.А. Этнические конфликты: История и типология // Социологические исследования. – 2014. – №12. – С.43–45.
5. Агаджанов Ю.Г. Культура межнационального общения: сущность, структура, функции. // Юридический вестник. – 2015. – № 1. – С.37–42.
6. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений / В.С. Агеев. – М.: МГУ, 2016. – 240 с.
7. Адаме Д. Концепция культуры мира: Основные принципы // Год 2000: На пути к культуре мира и ненасилия. Материалы междунар. науч.-практ. конф. «От стереотипов войны к идеалам мира через культуру и образование» (Москва, 8–9 дек. 1997 г.) // ЮНЕСКО; М-во РФ по делам национальностей и федерат. отношений; М-во культуры РФ; Рос. ин-т культурологии. – М.: Элит-Клуб, 1998. – С.234–238.
8. Акимова З.И. Управление развитием образовательного учреждения поликультурной направленности: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / З.И. Акимова. – Саранск, 2009. – 194 с.

9. Аклаев А.Р. Этнополитическая конфликтология: Анализ и менеджмент. Учеб. пособие / А.Р. Аклаев. – М.: «Дело», 2015. – 472 с.
10. Алексеев О.А. Конфликт и толерантность в российском историческом самосознании // Толерантность и полисубъектная социальность: материалы конференции, Екатеринбург, 18–19 апреля 2001 г. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2001. – С.98–101.
11. Ананьев Б.Г. Психология педагогической оценки // Избранные психологические труды. Т. II. Развитие и воспитание личности / под ред. Н.А. Логиновой. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2016. – С. 128–268.
12. Андреева Г.М. Социальная психология: учебное пособие / Г.М. Андреева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 416 с.
13. Андриади И.П. Конфликты, причины их возникновения и некоторые аспекты педагогического вмешательства в конфликт. – М.: Изд-во Гос. центр. ин-та физ. культуры, 2018. – 130 с.
14. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. – СПб.: Питер, 2015. – 288 с.
15. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебное пособие / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 551 с.
16. Арутюнян Ю.В. Этносоциология: учебное пособие для ВУЗов / Ю.В. Арутюнян, Л.М. Дробижева, А.А. Сусоколов. – М.: Аспект-пресс, 2008. – 246 с.
17. Бершадский М.Е. Российская эффективная школа: образовательная среда, организация и управление. Кн. 3 / М.Е. Бершадский, М.Е. Гузеев и др. – М.: НИИ школьных технологий, 2012. – 152 с.
18. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. / Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2014. – 244 с.
19. Боктаева В.Л. Педагогические условия профилактики межнациональных конфликтов в образовательной среде вуза: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: дис. ... канд. пед. наук / В.Л. Боктаева. – Ростов-на-Дону, 2009. – 203 с.

20. Бондырева С.К., Колесова Д.В. Толерантность (введение в проблему) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М.: МПСИ, 2013. – 240 с.
21. Василенко Н.В. Институциональные основы управления образовательными системами и организациями / Н.В. Василенко. – СПб: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – 137 с.
22. Васильев Н.Н. Тренинг преодоления конфликтов / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2016. – 174 с.
23. Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. – М.: «Академический проект», 2017. – 397 с.
24. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 112 с.
25. Герасимов Б.Н. Моделирование процесса управления изменениями в организациях / Б.Н. Герасимов. – М.: Вузовский учебник, 2015. – 184 с.
26. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2015. 464 с.
27. Гришина Н.В. Психология межличностного конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Речь, 2015. – 361 с.
28. Громова О.Н. Конфликтология: учебное пособие / О.Н. Громова. – М.: Экмос, 2018. – 42 с.
29. Дереклеева Н.И., Савченко М.Ю. Справочник классного руководителя: 5–9 классы / Н.И. Дереклеева, М.Ю. Савченко. – М.: «ВАКО», 2015. – 416 с.
30. Джангазиева А.С. Педагогические условия ресурсного обеспечения первичной профилактики делинквентного поведения подростков-мигрантов в школе: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / А.С. Джангазиева. – Великий Новгород, 2013. – 160 с.

31. Дмитриев А.В., Кудрявцев В.Н., Кудрявцев С.В. Введение в общую теорию конфликтов / А.В. Дмитриев, В.Н. Кудрявцев, С.В. Кудрявцев. – М.: Гайдарики, 2016. – 207 с.

32. Дмитриенко Г.В. Система внутришкольного управления качеством образования: в условиях реализации личностно-развивающей образовательной модели: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / Г.В. Дмитриенко. – Волгоград, 2007. – 197 с.

33. Драгунова Т.В. Проблема конфликта в подростковом возрасте // Вопросы психологии. – 2016. – № 2. – С. 25–38.

34. Драгунова Т.В. Психические особенности подростка / Возрастная и педагогическая психология. Под ред. А.В. Петровского. – М.: Просвещение, 2017. – 241 с.

35. Дробижева Л.М. Этнические конфликты // Социальные конфликты в меняющемся российском обществе (детерминация, развитие, разрешение). – М.: Альфа-М, 1994. – 240 с.

36. Дробижева Л.М. Влияние этноконтактной среды на межнациональные отношения // Социальная психология и общественная практика / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. – М.: Наука, 2015. – С.46–68.

37. Дуганова Д.Ц. Внутришкольное управление в национально-региональной системе образования: Структура и функции: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: дис. ... д-ра пед. наук / Д.Ц. Дуганова. – Москва, 2001. – 393 с.

38. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2014. – 248 с.

39. Жить в мире с собой и другими // Официальный сайт Нефтеюганского района Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – URL: <http://www.admoil.ru/novosti-dnya/4244-zhit-v-mire-s-soboj-i-drugimi> (дата обращения 12.05.2019).

40. Загвязинский В.И., Зайцев М.П. Основы социальной педагогики: учеб. пособие / В.И. Загвязинский, М.П. Зайцев. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 160 с.
41. Заиченко Н.У. Психологические аспекты и возможности разрешения межличностных конфликтов // Психология конфликта. Часть II / Н.У. Заиченко. – М.: МГУПС, 2018. – 60 с.
42. Зюбин Л.М. Учебно-воспитательная работа с трудными учащимися / Л.М. Зюбин. – М.: Высш. школа, 1982. – 191 с.
43. Ключева Г.М. Управление образовательными системами: учебно-методическое пособие / Г.М. Ключева. – Челябинск: Цицеро, 2018. – 109 с.
44. Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом / В.В. Козлов, А.А. Козлова. – М.:»Эксмо», 2014. – 224 с.
45. Концепция формирования культуры межнационального общения // Официальный портал Правительства Ростовской области – URL: <https://www.donland.ru/activity/2251/> (дата обращения 12.05.2019).
46. Корнелиус Х., Фейр Ш. Выиграть может каждый: Как разрешать конфликты / пер. с англ. П.Е. Патрушева. – М.: «Стрингер», 1992. – 216 с.
47. Кочетова Е.А. Воспитание культуры межнационального общения у младших школьников: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / Е.А. Кочетова. – Москва, 2006. – 192 с.
48. Криволап Н.С., Заводова Т.Е., Минич О.А. В помощь классному руководителю / Н.П. Криволап, Т.Е. Заводова, О.А. Минич. – Минск: ОПБ, 2013. – с. 221.
49. Кульневич С.В. Управление современной школой. Выпуск 3. Муниципальные методические службы / С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Е.А. Мигаль. – М.: Учитель, 2016. – 224 с.
50. Лебедев О.Е. Управление образовательными системами: теория и практика. Учебно-методическое пособие / О.Е. Лебедев. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2011. – 108 с.

51. Липатова И.А. Формирование этнической толерантности у школьников подросткового возраста: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / И.А. Липатова. – Волгоград, 2006. – 232 с.

52. Липунцов, Ю.П. Управление процессами. Методы управления предприятием с использованием информационных технологий – URL: <http://www.iprbookshop.ru/63960.html> (дата обращения 24.07 2019).

53. Литвиненко Т.Ю. Технология педагогического управления конфликтами в коллективе старшеклассников: на материале сельских школ: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / Т.Ю. Литвиненко. – Белгород, 2005. – 183 с.

54. Лозовцева В.Н. Конфликты, развивающиеся в условиях деформированных взаимоотношений подростка с одноклассниками / Конфликты в школьном возрасте: пути их преодоления и предупреждения / под ред. Е.А. Шумилина. – М.: Профи, 2016. – С. 26–39.

55. Локк Дж. Послание о веротерпимости // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2 (6). – С.137–154.

56. Мальчевская М.Л. Формирование межэтнической толерантности младших школьников в классах с многонациональным составом: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / М.Л. Мальчевская. – Абакан, 2006. – 234 с.

57. Мафтей А.Г. Личностно-ориентированный подход в управлении поликультурной школой: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... канд. пед. наук / А.Г. Мафтей. – Тирасполь, 2007. – 215 с.

58. Меньшиков А.С. Возможность обоснования идей толерантности // Толерантность: материалы летней школы молодых ученых. «Россия – Запад: философское основание социокультурной толерантности». Часть 1. Екатеринбург: УрГУ, 2017. – С.48–52.

59. Минько Э.В. Менеджмент качества образовательных процессов: Учебное пособие / Э.В. Минько. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 400 с.
60. Нации и национализм / Под ред. Б. Андерсон и др.; Пер. с англ. Л.Е. Переяславцева. – М.: Праксис, 2012. – 416 с.
61. Нечаева Е.А. Подготовка педагога к профессиональной деятельности в мультикультурном коллективе учащихся: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования»: дис. ... канд. пед. наук / Е.А. Нечаева. – Калининград, 2008. – 211 с.
62. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Парыгин. – СПб.: ИГУП, 2014. – 592 с.
63. Перцев А.В. Современный миропорядок и философия толерантности // Философские и лингвокультурологические проблемы толерантности / под ред. Н.А. Купиной, Н.Б. Хомякова. – М.: ОЛМА-Пресс, 2005. – С.84–92.
64. Петровская Л.А. Неадекватность восприятия как фактор социальнопсихологического конфликта / Л.А. Петровская. – Краснодар: Изд-во Кубанского ун-та, 2016. – С. 48-50.
65. Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2017.– С. 126 – 143.
66. Поршнев А.Г. Управление организацией: Учебник / А.Г. Поршнев. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 736 с.
67. Постановление администрации муниципального образования «Город Саратов» от 12 октября 2018 г. N 2323 «Об утверждении муниципальной программы «Профилактика правонарушений, терроризма, экстремизма, межнациональных конфликтов и наркомании» на 2019-2021 годы» (с изменениями и дополнениями) // Гарант – URL: <https://base.garant.ru/45130288/> (дата обращения 12.05.2019).
68. Психологический журнал. – 2019. – № 5. – С. 134–158.
69. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика: Учебник / З.П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 304 с.

70. Савченко Т.Н. Моделирование поведения в конфликтных ситуациях: специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии»: дис. ... канд. психол. наук / Т.Н. Савченко. – Москва, 1993. – 117с.
71. Селюкова Е. А., Фокина М. Н. Межэтнические отношения учащихся школы // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 82–84.
72. Сикевич З.В. Социология и психология национальных отношений / З.В. Сикевич. – СПб.: Изд-во В.А. Михайлова, 1999. – 203 с.
73. Солнцева Н.В. Управление в педагогической деятельности: методическое пособие /Н.В. Солщев. – М.: «Флинта», 2012. – 120 с.
74. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология: Учебник / Т.Г. Стефаненко. – М.: Аспект Пресс, 2016– 368 с.
75. Тишков В.А. Очерки теории и политики этничности в России / В. А. Тишков; Рос. акад. наук, Ин-т этнологии и антропологии. – М.: ИИА «Русский мир», 1997. – 531 с.
76. Тринитатская О.Г. Управление развивающей средой инновационного образовательного учреждения: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... д-ра пед. наук / О.Г. Тринитатская. – Москва, 2009. – 514 с.
77. Учадзе С.С. Педагогическое управление конфликтами в образовательном учреждении: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... д-ра пед. наук / С.С. Учадзе. – Сочи, 2010. – 410 с.
78. Филимонов Д.А. Этнокультурные особенности социального развития молодежи: Управленческий аспект: специальность 22.00.08 «Социология управления»: дис. ... канд. социол. наук / Д.А. Филимонов. – Москва, 2000. – 144 с.
79. Хамова С.Н. Особенности управления процессом формирования этнической толерантности учащейся молодежи: специальность 22.00.08

«Социология управления»: дис. ... канд. социол. наук / Н.Н. Хамова. – Москва, 2005. – 189 с.

80. Чекунова Е.А. Формирование образовательного пространства современной школы в контексте социокультурных и педагогических инноваций: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: дис. ... д-ра пед. наук / Е.А. Чекунова. – Ставрополь, 2012. – 592с.

81. Чернявская Ю.В. Роль этнической самооценки в самосознании народа. // Личность. Культура. Общество. – 2001. – Т.3. – №4 (10). – С.269–277.

82. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учебное пособие / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова; под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Академия, 2017. – 384 с.

83. Ямсков А.Н. Территориальные этнические конфликты / А.Н. Ямсков, под ред. О.В. Шульгиной. – М.: МГПУ, 2010. – 268 с.

84. Ямсков А.Н. Этнический конфликт: проблемы дефиниции и типологии / А.Н. Ямсков // Идентичность и конфликт в постсоветских государствах / Ред. М. Олкотт, В. Тишков, А. Малашенко. – М.: Московский Центр Карнеги, 1997 – С. 205–224.

ПРИЛОЖЕНИЯ 1 – 6

Приложение 1

Анкета для исследования межнациональных отношений (составлена под задачи исследования) Дорогой друг!

Предлагаем тебе принять участие в опросе, посвященном изучению отношения учеников нашей школы к представителям других национальностей.

Внимательно прочитай вопросы анкеты и ответь на них.

1. Какой ты национальности? _____
2. Какой национальности твои родители? _____
3. Знаешь ли ты, представители каких национальностей учатся в твоём классе? _____
Если знаешь, назови _____
4. Представители каких национальностей есть среди твоих друзей? _____

5. Хотел бы ты иметь друзей других национальностей? _____
Если да, то каких? _____
6. Вот эта красивая кукла – русская, эта – ненка, а эта – селькупка. Какую бы ты себе выбрал/а? _____
6. Тебе интересно знать, какие традиции есть у других народов? _____
7. Хорошо или плохо, что в вашем селе живут разные народы: русские, селькупы, ненцы, украинцы, татары и др.? Объясни свой ответ _____

При ответе на следующие вопросы выбери и обведи один из трех предложенных вариантов ответа

8. При выборе друга ты:
 - а) выбираешь друга своей национальности
 - б) выбираешь друга другой национальности
 - в) национальность не имеет значения
9. Как ты считаешь, в твоей семье:
 - а) будут рады друзьям другой национальности
 - б) не будут рады друзьям другой национальности
 - в) не знаю

Спасибо за участие в опросе!

**Экспресс-опросник «Индекс толерантности»
(Г.У.Солдатова, О.А.Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А.Шайгерова)**

Для диагностики общего уровня толерантности группой психологов центра «Гратис» был разработан экспресс-опросник «Индекс толерантности». В его основу лег отечественный и зарубежный опыт в данной области (Солдатова, Кравцова, Хухлаев, Шайгерова, 2002). Стимульный материал опросника составили утверждения, отражающие как общее отношение к окружающему миру и другим людям, так и социальные установки в различных сферах взаимодействия, где проявляются толерантность и интолерантность человека. В методику включены утверждения, выявляющие отношение к некоторым социальным группам (меньшинствам, психически больным людям, нищим), коммуникативные установки (уважение к мнению оппонентов, готовность к конструктивному решению конфликтов и продуктивному сотрудничеству). Специальное внимание уделено этнической толерантности-интолерантности (отношение к людям иной расы и этнической группы, к собственной этнической группе, оценка культурной дистанции). Три субшкалы опросника направлены на диагностику таких аспектов толерантности, как этническая толерантность, социальная толерантность, толерантность как черта личности.

Бланк методики

Инструкция: *Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями, и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой значок напротив каждого утверждения:*

| № | Утверждение | Абсолютно несогласен | Не согласен | Скорее несогласен | Скорее согласен | Согласен | Полностью согласен |
|-----|---|----------------------|-------------|-------------------|-----------------|----------|--------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение | | | | | | |
| 2. | В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности | | | | | | |
| 3. | Если друг предал, надо отомстить ему | | | | | | |
| 4. | К представителям неместных национальностей станут относиться лучше, если они изменят свое поведение | | | | | | |
| 5. | В споре может быть правильной только одна точка зрения | | | | | | |
| 6. | Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах | | | | | | |
| 7. | Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные | | | | | | |
| 8. | С неопрятными людьми неприятно общаться | | | | | | |
| 9. | Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения | | | | | | |
| 10. | Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества | | | | | | |
| 11. | Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности | | | | | | |
| 12. | Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|
| | меньше | | | | | | |
| 13. | Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же | | | | | | |
| 14. | Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей | | | | | | |
| 15. | Для наведения порядка в стране необходима «сильная рука» | | | | | | |
| 16. | Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители | | | | | | |
| 17. | Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение | | | | | | |
| 18. | К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться | | | | | | |
| 19. | Беспорядок меня очень раздражает | | | | | | |
| 20. | Любые религиозные течения имеют право на существование | | | | | | |
| 21. | Я могу представить представителя другой национальности своим близким другом | | | | | | |
| 22. | Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим | | | | | | |

Обработка результатов

Для **количественного** анализа подсчитывается общий результат, без деления на субшкалы.

Каждому ответу на прямое утверждение присваивается балл от 1 до 6 («абсолютно не согласен» – 1 балл, «полностью согласен» – 6 баллов). Ответам на обратные утверждения присваиваются реверсивные баллы («абсолютно не согласен» – 6 баллов, «полностью согласен» – 1 балл). Затем полученные баллы суммируются.

Номера прямых утверждений: 1, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22.

Номера обратных утверждений: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19.

Индивидуальная или групповая оценка выявленного уровня толерантности осуществляется по следующим ступеням:

22-60 – низкий уровень толерантности. Такие результаты свидетельствуют о высокой интолерантности человека и наличии у него выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям.

61-99 – средний уровень. Такие результаты показывают респонденты, для которых характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность.

100-132 – высокий уровень толерантности. Представители этой группы обладают выраженными чертами толерантной личности. В то же время необходимо понимать, что результаты, приближающиеся к верхней границе (больше 115 баллов), могут свидетельствовать о размывании у человека «границ толерантности», связанном, к примеру, с психологическим инфантилизмом, тенденциями к попустительству, снисходительности или безразличию. Также важно учитывать, что респонденты, попавшие в этот диапазон, могут демонстрировать высокую степень социальной желательности (особенно если они имеют представление о взглядах исследователя и целях исследования).

Для **качественного** анализа аспектов толерантности можно использовать разделение на субшкалы:

1. Этническая толерантность: 2, 4, 7, 11, 14, 18, 21.

2. Социальная толерантность: 1, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 20.

3. Толерантность как черта личности: 3, 5, 9, 13, 17, 19, 22.

Субшкала «этническая толерантность» выявляет отношение человека к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия.

Субшкала «социальная толерантность» позволяет исследовать толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а также изучать установки личности по отношению к некоторым социальным процессам.

Субшкала «толерантность как черта личности» включает пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение человека к окружающему миру.

Карта экспертного оценивания организации и управления системой профилактики межнациональных конфликтов в образовательной организации (составлена под задачи исследования)

Оценивание

- 0 – показатели отсутствуют и не могут быть оценены
- 1 – не соответствуют требованиям
- 2 – частично соответствуют требованиям
- 3 – полностью соответствуют требованиям

| Показатели | Оценка |
|--|--------|
| А. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | |
| А1. Нормативное обеспечение системы профилактики | |
| А1.1. Документы (кроме локальных), регламентирующие общую организацию, функционирование и управление системой профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся в образовательной организации (далее – Система профилактики): достаточность имеющихся документов | |
| А1.2. Документы (кроме локальных), регламентирующие общую организацию, функционирование и управление системой профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся в образовательной организации (далее – Система профилактики): содержательная достаточность имеющихся документов | |
| А1.3. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность сотрудников образовательной организации (далее – Сотрудники ОО) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | |
| А1.4. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность сотрудников образовательной организации (далее – Сотрудники ОО) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: содержательная достаточность имеющихся документов | |

| | |
|--|--|
| А1.5. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность специалистов, участвующих в системе профилактики, являющихся сотрудниками внешних участников системы профилактики (учреждений, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления) (далее – Внешние участники) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | |
| А1.6. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность специалистов, участвующих в системе профилактики, являющихся сотрудниками внешних участников системы профилактики (учреждений, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления) (далее – Внешние участники) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: содержательная достаточность имеющихся документов | |
| А1.7. Документы (кроме локальных), регламентирующие взаимодействие ОО, сотрудников ОО и Внешних участников по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | |
| А1.8. Документы (кроме локальных), регламентирующие взаимодействие ОО, сотрудников ОО и Внешних участников по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: содержательная достаточность имеющихся документов | |
| А1.9. Положение о Системе профилактики (далее – Положение о Системе профилактики): полнота содержания для организации, функционирования и управления Системой профилактики | |
| А1.10. Положение о Системе профилактики (далее – Положение о Системе профилактики): отражение распределения полномочий между всеми участниками Системы профилактики | |
| А1.11. План работы образовательной организации по | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся (далее – План работы) на текущий период: полнота содержания | | A2.4. Получение информации от Внешних участников: регламентированность процедуры получения информации (характер информации, ответственные, сроки, способы получения, обработки и систематизации информации) | |
| A1.12. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | | A2.5. Накопление и хранение информации от Внешних участников: регламентированность процедуры накопления и хранения информации (ответственные, способы накопления и хранения информации, дифференциация информации по степени закрытости) | |
| A1.13. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: полнота содержания имеющихся документов | | A2.6. Предоставление информации с Внешним участникам: регламентированность процедуры предоставления информации (характер информации, степень закрытости, круг лиц, сроки, способы предоставления информации) | |
| A3. Кадровое обеспечение Системы профилактики | | | |
| | | A3.1. Кадровые ресурсы ОО: достаточность в штате ОО Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| | | A3.2. Кадровые ресурсы ОО: достаточность требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания | |
| | | A3.3. Кадровые ресурсы ОО: соответствие Сотрудников ОО требованиям к участникам Системы профилактики | |
| | | A3.4. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: содержательная наполненность Программы профессионального развития сотрудников ОО | |
| | | A3.5. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: соответствие содержания внутренних форм повышения квалификации потребностям сотрудников ОО | |
| | | A3.6. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: достаточность привлечения внешних преподавателей для проведения различных форм обучения на базе ОО в соответствии с потребностями Сотрудников ОО | |
| | | A3.7. Профессиональное развитие и повышение квалификации | |
| A2. Информационное обеспечение Системы профилактики | | | |
| A2.1. Сбор информации внутри ОО: регламентированность процедуры сбора информации (характер информации, ответственные, сроки, способы получения, обработки и систематизации информации) | | | |
| A2.2. Накопление и хранение информации внутри ОО: регламентированность процедуры накопления и хранения информации (ответственные, способы накопления и хранения информации, дифференциация информации по степени закрытости) | | | |
| A2.3. Обмен информацией внутри ОО: регламентированность процедуры обмена информацией (характер информации, степень закрытости, круг лиц, сроки, способы обмена информацией) | | | |

| | |
|--|--|
| Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: достаточность обучения Сотрудников ОО по программам повышения квалификации вне ОО | |
| А3.8. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: соответствие содержания внешних программ повышения квалификации потребностям сотрудников ОО | |
| А3.9. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: содержательная полнота Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО | |
| А3.10. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: содержательная достаточность в ОО условий для индивидуального профессионального саморазвития Сотрудников ОО | |
| А3.11. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность участия в профессиональных конкурсах по вопросам профилактики | |
| А3.12. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность участия в работе научно-практических конференций, круглых столов, диалоговых площадках, совещаниях и т.п., не включенных в План работы | |
| А3.13. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность получения профессионального образования более высокого уровня (магистратура, аспирантура) | |
| А3.14. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы материального стимулирования Сотрудников ОО | |
| А3.15. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы нематериального стимулирования Сотрудников ОО | |

| | |
|---|--|
| А3.16. Кадровые ресурсы Внешних участников: достаточность в штате Внешних участников сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| А3.17. Кадровые ресурсы Внешних участников: достаточность требований к сотрудникам Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания | |
| А3.18. Кадровые ресурсы Внешних участников: соответствие сотрудников Внешних участников требованиям к участникам Системы профилактики | |
| А3.19. Кадровые ресурсы Внешних участников: возможности для приема новых Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| А3.20. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: соответствие содержания внутренних форм повышения квалификации потребностям сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | |
| А3.21. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: достаточность обучения сотрудников Внешних участников по программам повышения квалификации в связи с их участием в Системе профилактики | |
| А3.22. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: соответствие содержания программ повышения квалификации потребностям сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | |
| А3.23. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: достаточность участия сотрудников Внешних участников в организуемых и проводимых ОО внутренних формах повышения квалификации | |
| А3.24. Стимулирование сотрудников Внешних участников: действенность системы материального стимулирования Сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | |

| | |
|---|--|
| A3.25. Стимулирование сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | |
| A4. Методическое обеспечение Системы профилактики | |
| A4.1. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: достаточность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы, необходимой для осуществления деятельности в связи с участием в Системе профилактики | |
| A4.2. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы Сотрудникам ОО | |
| A4.3. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы другим участникам Системы профилактики | |
| A4.4. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы сотрудникам организаций, не участвующих в Системе профилактики | |
| A4.5. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: действенность существующей в ОО системы ознакомления с новинками методической, учебной и справочной литературы по вопросам профилактики | |
| A4.6. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность информационных ресурсов методического, учебного и справочного характера | |
| A4.7. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения передового опыта организации, функционирования и управления аналогичными либо схожими системами профилактики | |

| | |
|--|--|
| A4.8. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения положительного опыта других сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.) | |
| A4.9. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения положительного опыта сотрудников Внешних участников (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.) | |
| A4.10. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: обеспеченность деятельности Сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики, необходимыми методическим разработками | |
| A5. Материально-техническое и финансовое обеспечение Системы профилактики | |
| A5.1. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для проведения массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | |
| A5.2. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых помещений СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | |
| A5.3. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность территорий для проведения массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | |
| A5.4. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых территорий СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | |
| A5.5. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для проведения групповых мероприятий с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | |
| A5.6. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых помещений для проведения групповых мероприятий с обучающимися СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>A5.7. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренной Положением о Системе профилактики</p> | | <p>A5.15. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность административных и рабочих помещений для сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики</p> | |
| <p>A5.8. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых помещений для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренной Положением о Системе профилактики, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности</p> | | <p>A5.16. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых административных и рабочих помещений СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности</p> | |
| <p>A5.9. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование помещений Внешних участников для проведения групповых мероприятий с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики</p> | | <p>A5.17. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для отдыха, питания и психологической разгрузки сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики</p> | |
| <p>A5.10. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие помещений Внешних участников, используемых для проведения групповых мероприятий, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности</p> | | <p>A5.18. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых для отдыха, питания и психологической разгрузки сотрудников ОО помещений СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности</p> | |
| <p>A5.11. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование помещений Внешних участников для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики</p> | | <p>A5.19. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность транспортных средств для проведения выездных мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики</p> | |
| <p>A5.12. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие помещений Внешних участников, используемых для проведения индивидуальной работы с обучающимися, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности</p> | | <p>A5.20. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых транспортных средств техническим требованиям, требованиям безопасности дорожного движения, требованиям к транспортному обслуживанию обучающихся</p> | |
| <p>A5.13. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование территорий Внешних участников для проведения массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики</p> | | <p>A5.21. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование транспортных средств Внешних участников для проведения выездных мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики</p> | |
| <p>A5.14. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие территорий, используемых для проведения массовых мероприятий, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности</p> | | <p>A5.22. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие используемых транспортных средств Внешних участников техническим требованиям, требованиям безопасности дорожного движения, требованиям к транспортному обслуживанию обучающихся</p> | |
| | | <p>A5.23. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность компьютерной, оргтехники, технических средств обучения для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики</p> | |

| | |
|---|--|
| A5.24. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность канцелярских принадлежностей, расходных материалов для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | |
| A5.25. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность компьютерной, оргтехники, технических средств для осуществления сотрудниками ОО деятельности в связи с участием в Системе профилактики | |
| A5.26. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность канцелярских принадлежностей, расходных материалов для осуществления сотрудниками ОО деятельности в связи с участием в Системе профилактики | |
| A5.27. Финансовые ресурсы ОО: достаточность целевых (защищенных) статей расходов на финансовое обеспечение Системы профилактики | |
| A5.28. Финансовые ресурсы ОО: достаточность финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики | |
| В. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ В1. | |
| Нормативное сопровождение функционирования Системы профилактики | |
| V1.1. Документы (кроме локальных), регламентирующие организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО | |
| V1.2. Документы (кроме локальных), регламентирующие организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников | |
| V1.3. Обновление документов (кроме локальных), регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО | |
| V1.4. Обновление документов (кроме локальных), | |

| | |
|---|--|
| регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников | |
| V1.5. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность обновления | |
| V1.6. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО с обновленными документами | |
| V1.7. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность обновления | |
| V1.8. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников с обновленными документами | |
| V1.9. Положение о Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | |
| V1.10. Положение о Системе профилактики: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников Системы профилактики | |
| V1.11. Положение о Системе профилактики: своевременное ознакомление специалистов Внешних участников | |
| V1.12. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное обновление | |
| V1.13. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с обновленными документами | |
| V1.14. Обновление Положения о Системе профилактики: согласование обновлений с представителями всех Внешних участников Системы профилактики | |
| V1.15. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | |

| | |
|---|--|
| V1.16. План работы на текущий период: своевременное утверждение директором образовательной организации | |
| V1.17. План работы на текущий период: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников | |
| V1.18. План работы на текущий период: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | |
| V1.19. План работы на текущий период: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | |
| V1.20. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременная корректировка | |
| V1.21. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников | |
| V1.22. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | |
| V1.23. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | |
| V1.24. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | |
| V1.25. Корректировка локальных документов (приказов, должностных инструкций и т.п.), отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: своевременная корректировка | |
| V1.26. Корректировка локальных документов (приказов, должностных инструкций и т.п.), отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: | |

| | |
|--|--|
| своевременное ознакомление Сотрудников ОО | |
| V1.27. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное согласование представителей Внешних участников | |
| V1.28. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | |
| V1.29. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременная корректировка | |
| V1.30. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное согласование представителей Внешних участников | |
| V1.31. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | |

| | |
|--|--|
| V2. Информационное сопровождение функционирования Системы профилактики | |
| V2.1. Сбор информации внутри ОО: соблюдение регламента сбора информации | |
| V2.2. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременная корректировка | |
| V2.3. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременное ознакомление сотрудников ОО | |
| V2.4. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: | |

| | |
|--|--|
| своевременное согласование представителей Внешних участников | |
| V2.5. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | |
| V2.6. Накопление и хранение информации внутри ОО: соблюдение регламента накопления и хранения информации | |
| V2.7. Обмен информацией внутри ОО: соблюдение регламента обмена информацией | |
| V2.8. Получение информации от Внешних участников: соблюдение регламента получения информации | |
| V2.9. Накопление и хранение информации от Внешних участников: соблюдение регламента накопления и хранения информации | |
| V2.10. Предоставление информации с Внешним участникам: соблюдение регламента предоставления информации | |
| V2.11. Качество информационного сопровождения: актуальность внутренней информации | |
| V2.12. Качество информационного сопровождения: объективность внутренней информации | |
| V2.13. Качество информационного сопровождения: полнота внутренней информации | |
| V2.14. Качество информационного сопровождения: актуальность внешней информации | |
| V2.15. Качество информационного сопровождения: объективность внешней информации | |
| V2.16. Качество информационного сопровождения: полнота внешней информации | |
| V2.17. Качество информационного сопровождения: оперативность доступа к внутренней информации | |
| V2.18. Качество информационного сопровождения: оперативность доступа к внешней информацией | |
| V2.19. Качество информационного сопровождения: использование ИКТ при работе с внутренней информацией | |
| V2.20. Качество информационного сопровождения: использование | |

| | |
|--|--|
| ИКТ при работе с внешней информацией | |
| V2.21. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в местных СМИ (кроме электронных) | |
| V2.22. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в местных СМИ (кроме электронных) | |
| V2.23. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в региональных СМИ (кроме электронных) | |
| V2.24. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в региональных СМИ (кроме электронных) | |
| V2.25. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в центральных СМИ (кроме электронных) | |
| V2.26. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в центральных СМИ (кроме электронных) | |
| V2.27. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации на сайте ОО | |
| V2.28. Информационное сопровождение: полнота отражения информации на сайте ОО | |
| V2.29. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации на сайтах Внешних участников | |
| V2.30. Информационное сопровождение: полнота отражения информации на сайтах Внешних участников | |
| V2.31. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики на сайтах профессиональных сообществ в сети Internet | |
| V2.32. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики на сайтах профессиональных сообществ в сети Internet | |
| V2.33. Информационное сопровождение: своевременность | |

| | |
|--|--|
| отражения информации о Системе профилактики в социальных сетях в сети Internet | |
| V2.34. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в социальных сетях в сети Internet | |
| V3. Кадровое сопровождение функционирования Системы профилактики | |
| V3.1. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременная оценка достаточности в штате ОО Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| V3.2. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременное обеспечение достаточности в штате ОО Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| V3.3. Обновление требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное обновление требований, критериев и способов оценивания | |
| V3.4. Обновление требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное ознакомления Сотрудников ОО | |
| V3.5. Оценивание кадровых ресурсов ОО: своевременное проведение процедур оценивания Сотрудников ОО на предмет соответствия требованиям к участникам Системы профилактики | |
| V3.6. Оценивание кадровых ресурсов ОО: своевременное принятие управленческих решений по результатам оценивания | |
| V3.7. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременное изменение штатного расписания ОО для приема новых Сотрудников ОО в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| V3.8. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременное ознакомление с изменениями в Штатном расписании заинтересованных лиц | |
| V3.9. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе | |

| | |
|---|--|
| профилактики: своевременное обновление Программы профессионального развития сотрудников ОО | |
| V3.10. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с обновленными Программами профессионального развития | |
| V3.11. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление с обновленными Программами профессионального развития заинтересованных лиц (кроме самого сотрудника) | |
| V3.12. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка содержания внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников ОО | |
| V3.13. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО и обновленным содержанием внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников ОО, | |
| V3.14. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО | |
| V3.15. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное согласование с Сотрудниками ОО обновленных Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО | |
| V3.16. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы материального стимулирования Сотрудников ОО | |

| | |
|--|--|
| V3.17. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с изменениями в системе материального стимулирования Сотрудников ОО | |
| V3.18. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы нематериального стимулирования Сотрудников ОО | |
| V3.19. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с изменениями в системе нематериального стимулирования Сотрудников ОО | |
| V3.20. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременная оценка достаточности в штате Внешних участников Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| V3.21. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное обеспечение достаточности в штате Внешних участников Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| V3.22. Обновление требований к Сотрудникам Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное обновление требований, критериев и способов оценивания | |
| V3.23. Обновление требований к Сотрудникам Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с обновленными требованиями | |
| V3.24. Оценивание кадровых ресурсов Внешних участников: своевременное проведение процедур оценивания Сотрудников Внешних участников на предмет соответствия требованиям к участникам Системы профилактики | |
| V3.25. Оценивание кадровых ресурсов Внешних участников: своевременное принятие управленческих решений на основе | |

| | |
|---|--|
| результатов оценивания | |
| V3.26. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное изменение Штатного расписания Внешних участников для приема новых Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | |
| V3.27. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное ознакомление с изменениями в Штатном расписании заинтересованных лиц | |
| V3.28. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка содержания внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников Внешних участников | |
| V3.29. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников | |
| V3.30. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы материального стимулирования Сотрудников Внешних участников | |
| V3.31. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с изменениями в системе материального стимулирования Сотрудников Внешних участников | |
| V3.32. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников | |
| V3.33. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с изменениями в системе нематериального | |

| | |
|--|--|
| стимулирования Сотрудников Внешних участников | |
| В4. Методическое сопровождение функционирования Системы профилактики | |
| В4.1. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: систематичность пополнение фонда ОО методической, учебной и справочной литературой, необходимой для осуществления деятельности в связи с участием в Системе профилактики | |
| В4.2. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: учет индивидуальных заявок сотрудников ОО при пополнении имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы | |
| В4.3. Методическое сопровождение системы профилактики: описание положительного опыта ОО по организации, функционированию и управлению Системой профилактики | |
| В4.4. Методическое сопровождение системы профилактики: распространение положительного опыта ОО по организации, функционированию и управлению Системой профилактики | |
| В4.6. Методическое сопровождение системы профилактики: описание положительного опыта отдельных сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики | |
| В4.7. Методическое сопровождение системы профилактики: распространение положительного опыта отдельных сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики | |
| В4.8. Методическое сопровождение системы профилактики: разработка сотрудниками ОО, участвующими в Системе профилактики, материалов методического характера | |
| В5. Материально-техническое и финансовое сопровождение функционирования Системы профилактики | |
| В5.1. Финансовые ресурсы ОО: своевременность финансирования Системы профилактики | |
| В5.2. Финансовые ресурсы ОО: учет реальных потребностей финансирования Системы профилактики при планировании бюджета ОО | |
| В5.3. Финансовые ресурсы ОО: возможность финансирования | |

| | |
|---|--|
| незапланированных текущих потребностей, связанных с функционированием Системы профилактики | |
| В5.4. Финансовые ресурсы ОО: привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (спонсорская помощь) | |
| В5.5. Финансовые ресурсы ОО: привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (участие в грантах) | |
| В5.6. Финансовые ресурсы Внешних участников: плановое использование финансовых средств Внешних участников (софинансирование функционирования Системы профилактики) | |
| В5.7. Финансовые ресурсы Внешних участников: неплановое использование финансовых средств Внешних участников (по ходатайству ОО) | |

СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНИВАНИЯ

| Критерии | Средняя оценка |
|--|----------------|
| А. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 0,00 |
| A1. Нормативное обеспечение | 0,00 |
| A2. Информационное обеспечение | 0,00 |
| A3. Кадровое обеспечение | 0,00 |
| A4. Методическое обеспечение | 0,00 |
| A5. Материально-техническое и финансовое обеспечение | 0,00 |
| В. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 0,00 |
| B1. Нормативное сопровождение | 0,00 |
| B2. Информационное сопровождение | 0,00 |
| B3. Кадровое сопровождение | 0,00 |
| B4. Методическое сопровождение | 0,00 |
| B5. Материально-техническое и финансовое сопровождение | 0,00 |

ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ

Средняя оценка

| ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ | Средняя оценка |
|--|----------------|
| А. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 0,00 |
| A1. Нормативное обеспечение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| A2. Информационное обеспечение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| A3. Кадровое обеспечение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |

| | |
|--|-------------|
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| A4. Методическое обеспечение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| A5. Материально-техническое и финансовое обеспечение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| В. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 0,00 |
| B1. Нормативное сопровождение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| B2. Информационное сопровождение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| B3. Кадровое сопровождение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| B4. Методическое сопровождение | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| B5. Материально-техническое и финансовое сопровождение | 0,00 |
| | 0,00 |

| | |
|--|------|
| | 0,00 |
| | 0,00 |
| | 0,00 |

| | |
|--|------|
| | 0,00 |
|--|------|

**Сводные результаты обследования по методике «Индекс толерантности»
(констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n = 23 чел).**

| № | Номера утверждений | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Сум ма | Уро вень |
|-------------------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | | |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 | С |
| 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 2 | 4 | 6 | 3 | 6 | 2 | 1 | 2 | 5 | 6 | 4 | 100 | В |
| 3 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 2 | 2 | 5 | 3 | 6 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 101 | В |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 4 | 5 | 6 | 4 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 90 | С |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 66 | С |
| 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 62 | С |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 67 | С |
| 8 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 77 | С |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 | С |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 71 | С |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 65 | С |
| 12 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 6 | 4 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6 | 2 | 3 | 3 | 6 | 5 | 6 | 102 | В |
| 13 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 | С |
| 14 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 6 | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 62 | С |
| 15 | 4 | 6 | 6 | 6 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 6 | 4 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 | С |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 74 | С |
| 17 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 6 | 3 | 3 | 5 | 2 | 6 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 107 | В |
| 18 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 6 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 110 | В |
| 19 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 74 | С |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | С |
| 21 | 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 100 | В |
| 22 | 5 | 4 | 6 | 5 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 78 | С |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 68 | С |
| Среднее по группе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 79,13 | С | |

Приложение 5

Средние результаты экспертного оценивания организации и функционирования системы профилактики (цветом выделены показатели, оцененные менее 2,5 баллов – «проблемные зоны»)

| Показатели | Оценка |
|--|-------------|
| А. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 2,54 |
| А1. Нормативное обеспечение системы профилактики | 2,38 |
| А1.1. Документы (кроме локальных), регламентирующие общую организацию, функционирование и управление системой профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся в образовательной организации (далее – Система профилактики): достаточность имеющихся документов | 2,63 |
| А1.2. Документы (кроме локальных), регламентирующие общую организацию, функционирование и управление системой профилактики межнациональных конфликтов среди обучающихся в образовательной организации (далее – Система профилактики): содержательная достаточность имеющихся документов | 2,63 |
| А1.3. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность сотрудников образовательной организации (далее – Сотрудники ОО) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | 2,50 |
| А1.4. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность сотрудников образовательной организации (далее – Сотрудники ОО) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: содержательная достаточность имеющихся документов | 2,63 |
| А1.5. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность специалистов, участвующих в системе профилактики, являющихся сотрудниками внешних участников системы профилактики (учреждений, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления) (далее – Внешние участники) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | 2,63 |
| А1.6. Документы (кроме локальных), регламентирующие деятельность специалистов, участвующих в системе профилактики, являющихся сотрудниками внешних участников системы профилактики (учреждений, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления) (далее – Внешние участники) по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: содержательная достаточность имеющихся документов | 2,50 |
| А1.7. Документы (кроме локальных), регламентирующие взаимодействие ОО, сотрудников ОО и Внешних участников по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | 2,50 |
| А1.8. Документы (кроме локальных), регламентирующие взаимодействие ОО, сотрудников ОО и Внешних участников по вопросам организации, функционирования и управления Системой профилактики: содержательная достаточность имеющихся документов | 2,50 |
| А1.9. Положение о Системе профилактики (далее – Положение о Системе профилактики): полнота содержания для организации, функционирования и управления Системой профилактики | 2,63 |
| А1.10. Положение о Системе профилактики (далее – Положение о Системе профилактики): отражение распределения полномочий между всеми участниками Системы профилактики | 1,88 |
| А1.11. План работы образовательной организации по профилактике межнациональных конфликтов среди обучающихся (далее – План работы) на текущий период: полнота содержания | 2,63 |
| А1.12. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: достаточность имеющихся документов | 2,50 |
| А1.13. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: полнота содержания имеющихся документов | 2,00 |
| А1.14. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Специалистов Внешних участников: достаточность имеющихся документов | 1,88 |
| А1.15. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Специалистов Внешних участников: полнота имеющихся документов | 1,63 |
| А2. Информационное обеспечение Системы профилактики | 2,69 |

| | |
|---|-------------|
| A2.1. Сбор информации внутри ОО: регламентированность процедуры сбора информации (характер информации, ответственные, сроки, способы получения, обработки и систематизации информации) | 2,88 |
| A2.2. Накопление и хранение информации внутри ОО: регламентированность процедуры накопления и хранения информации (ответственные, способы накопления и хранения информации, дифференциация информации по степени закрытости) | 2,88 |
| A2.3. Обмен информацией внутри ОО: регламентированность процедуры обмена информацией (характер информации, степень закрытости, круг лиц, сроки, способы обмена информацией) | 2,63 |
| A2.4. Получение информации от Внешних участников: регламентированность процедуры получения информации (характер информации, ответственные, сроки, способы получения, обработки и систематизации информации) | 2,00 |
| A2.5. Накопление и хранение информации от Внешних участников: регламентированность процедуры накопления и хранения информации (ответственные, способы накопления и хранения информации, дифференциация информации по степени закрытости) | 3,00 |
| A2.6. Предоставление информации с Внешним участникам: регламентированность процедуры предоставления информации (характер информации, степень закрытости, круг лиц, сроки, способы предоставления информации) | 2,75 |
| A3. Кадровое обеспечение Системы профилактики | 2,45 |
| A3.1. Кадровые ресурсы ОО: достаточность в штате ОО Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 2,50 |
| A3.2. Кадровые ресурсы ОО: достаточность требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания | 2,63 |
| A3.3. Кадровые ресурсы ОО: соответствие Сотрудников ОО требованиям к участникам Системы профилактики | 2,63 |
| A3.4. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: содержательная наполненность Программы профессионального развития сотрудников ОО | 2,75 |
| A3.5. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: соответствие содержания внутренних форм повышения квалификации потребностям сотрудников ОО | 2,50 |
| A3.6. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: достаточность привлечения внешних преподавателей для проведения различных форм обучения на базе ОО в соответствии с потребностями Сотрудников ОО | 2,63 |
| A3.7. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: достаточность обучения Сотрудников ОО по программам повышения квалификации вне ОО | 2,88 |
| A3.8. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: соответствие содержания внешних программ повышения квалификации потребностям сотрудников ОО | 2,75 |
| A3.9. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: содержательная полнота Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО | 2,75 |
| A3.10. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: содержательная достаточность в ОО условий для индивидуального профессионального саморазвития Сотрудников ОО | 2,50 |
| A3.11. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность участия в профессиональных конкурсах по вопросам профилактики | 2,25 |
| A3.12. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность участия в работе научно-практических конференций, круглых столах, диалоговых площадках, совещаниях и т.п., не включенных в План работы | 2,63 |
| A3.13. Профессиональное развитие и повышение квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: возможность получения профессионального образования более высокого уровня (магистратура, аспирантура) | 2,38 |
| A3.14. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы материального стимулирования Сотрудников ОО | 1,63 |
| A3.15. Стимулирование Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы нематериального стимулирования Сотрудников ОО | 1,75 |
| A3.16. Кадровые ресурсы Внешних участников: достаточность в штате Внешних участников сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 2,38 |
| A3.17. Кадровые ресурсы Внешних участников: достаточность требований к сотрудникам | 2,50 |

| | |
|---|-------------|
| Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания | |
| A3.18. Кадровые ресурсы Внешних участников: соответствие сотрудников Внешних участников требованиям к участникам Системы профилактики | 2,50 |
| A3.19. Кадровые ресурсы Внешних участников: возможности для приема новых Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 1,88 |
| A3.20. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: соответствие содержания внутренних форм повышения квалификации потребностям сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | 2,75 |
| A3.21. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: достаточность обучения сотрудников Внешних участников по программам повышения квалификации в связи с их участием в Системе профилактики | 2,75 |
| A3.22. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: соответствие содержания программ повышения квалификации потребностям сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | 2,75 |
| A3.23. Профессиональное развитие и повышение квалификации сотрудников Внешних участников: достаточность участия сотрудников Внешних участников в организуемых и проводимых ОО внутренних формах повышения квалификации | 1,75 |
| A3.24. Стимулирование сотрудников Внешних участников: действенность системы материального стимулирования Сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | 2,25 |
| A3.25. Стимулирование сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: действенность системы нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников в связи с их участием в Системе профилактики | 2,63 |
| A4. Методическое обеспечение Системы профилактики | 2,56 |
| A4.1. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: достаточность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы, необходимой для осуществления деятельности в связи с участием в Системе профилактики | 2,88 |
| A4.2. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы Сотрудникам ОО | 3,00 |
| A4.3. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы другим участникам Системы профилактики | 2,75 |
| A4.4. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы сотрудникам организаций, не участвующих в Системе профилактики | 2,25 |
| A4.5. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: действенность существующей в ОО системы ознакомления с новинками методической, учебной и справочной литературы по вопросам профилактики | 2,63 |
| A4.6. Методическое обеспечение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: доступность информационных ресурсов методического, учебного и справочного характера | 2,25 |
| A4.7. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения передового опыта организации, функционирования и управления аналогичными либо схожими системами профилактики | 2,25 |
| A4.8. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения положительного опыта других сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.) | 2,13 |
| A4.9. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: возможность изучения положительного опыта сотрудников Внешних участников (индивидуальные консультации, посещение мероприятий и др.) | 2,75 |
| A4.10. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: обеспеченность деятельности Сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики, необходимыми методическим разработками | 2,75 |
| A5. Материально-техническое и финансовое обеспечение Системы профилактики | 2,64 |
| A5.1. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для проведения массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 3,00 |
| A5.2. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых помещений СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 3,00 |
| A5.3. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность территорий для проведения | 2,88 |

| | |
|---|------|
| массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | |
| A5.4. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых территорий СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 3,00 |
| A5.5. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для проведения групповых мероприятий с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 2,88 |
| A5.6. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых помещений для проведения групповых мероприятий с обучающимися СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 2,75 |
| A5.7. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренной Положением о Системе профилактики | 2,50 |
| A5.8. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых помещений для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренной Положением о Системе профилактики, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 3,00 |
| A5.9. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование помещений Внешних участников для проведения групповых мероприятий с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 1,63 |
| A5.10. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие помещений Внешних участников, используемых для проведения групповых мероприятий, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 3,00 |
| A5.11. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование помещений Внешних участников для проведения индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 1,38 |
| A5.12. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие помещений Внешних участников, используемых для проведения индивидуальной работы с обучающимися, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 2,88 |
| A5.13. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование территорий Внешних участников для проведения массовых мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 1,63 |
| A5.14. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие территорий, используемых для проведения массовых мероприятий, СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 2,88 |
| A5.15. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность административных и рабочих помещений для сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики | 2,88 |
| A5.16. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых административных и рабочих помещений СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 3,00 |
| A5.17. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность помещений для отдыха, питания и психологической разгрузки сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики | 2,75 |
| A5.18. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых для отдыха, питания и психологической разгрузки сотрудников ОО помещений СанПиН, требованиям охраны труда работников, пожарной и электробезопасности | 2,75 |
| A5.19. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность транспортных средств для проведения выездных мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 2,75 |
| A5.20. Материально-технические ресурсы ОО: соответствие используемых транспортных средств техническим требованиям, требованиям безопасности дорожного движения, требованиям к транспортному обслуживанию обучающихся | 2,75 |
| A5.21. Материально-технические ресурсы Внешних участников: использование транспортных средств Внешних участников для проведения выездных мероприятий, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 1,50 |
| A5.22. Материально-технические ресурсы Внешних участников: соответствие используемых транспортных средств Внешних участников техническим требованиям, требованиям безопасности дорожного движения, требованиям к транспортному обслуживанию обучающихся | 3,00 |
| A5.23. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность компьютерной, оргтехники, технических средств обучения для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 2,38 |

| | |
|---|------|
| A5.24. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность канцелярских принадлежностей, расходных материалов для проведения массовых и групповых мероприятий, индивидуальной работы с обучающимися, предусмотренных Положением о Системе профилактики | 2,75 |
| A5.25. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность компьютерной, оргтехники, технических средств для осуществления сотрудниками ОО деятельности в связи с участием в Системе профилактики | 2,50 |
| A5.26. Материально-технические ресурсы ОО: достаточность канцелярских принадлежностей, расходных материалов для осуществления сотрудниками ОО деятельности в связи с участием в Системе профилактики | 2,75 |
| A5.27. Финансовые ресурсы ОО: достаточность целевых (защищенных) статей расходов на финансовую обеспечение Системы профилактики | 3,00 |
| A5.28. Финансовые ресурсы ОО: достаточность финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики | 2,88 |

| | |
|---|-------------|
| В. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ | 2,18 |
| В1. Нормативное сопровождение функционирования Системы профилактики | 2,31 |
| V1.1. Документы (кроме локальных), регламентирующие организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО | 2,38 |
| V1.2. Документы (кроме локальных), регламентирующие организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников | 2,00 |
| V1.3. Обновление документов (кроме локальных), регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО | 1,75 |
| V1.4. Обновление документов (кроме локальных), регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников | 1,75 |
| V1.5. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность обновления | 2,50 |
| V1.6. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления Сотрудников ОО с обновленными документами | 1,75 |
| V1.7. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность обновления | 2,50 |
| V1.8. Обновление локальных документов, регламентирующих организацию, функционирование и управление Системой профилактики: своевременность ознакомления сотрудников Внешних участников с обновленными документами | 1,63 |
| V1.9. Положение о Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | 2,50 |
| V1.10. Положение о Системе профилактики: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников Системы профилактики | 2,13 |
| V1.11. Положение о Системе профилактики: своевременное ознакомление специалистов Внешних участников | 1,75 |
| V1.12. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное обновление | 2,50 |
| V1.13. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с обновленными документами | 2,63 |
| V1.14. Обновление Положения о Системе профилактики: согласование обновлений с представителями всех Внешних участников Системы профилактики | 2,88 |
| V1.15. Обновление Положения о Системе профилактики: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | 1,63 |
| V1.16. План работы на текущий период: своевременное утверждение директором образовательной организации | 2,75 |
| V1.17. План работы на текущий период: своевременное согласование с представителями всех Внешних участников | 2,50 |
| V1.18. План работы на текущий период: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | 2,75 |
| V1.19. План работы на текущий период: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | 2,13 |
| V1.20. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременная корректировка | 2,50 |
| V1.21. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное согласование с | 1,75 |

| | |
|---|-------------|
| представителями всех Внешних участников | |
| V1.22. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | 2,50 |
| V1.23. Корректировка Плана работы на текущий период: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | 2,50 |
| V1.24. Локальные документы (приказы, должностные инструкции и т.п.), отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | 2,75 |
| V1.25. Корректировка локальных документов (приказов, должностных инструкций и т.п.), отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: своевременная корректировка | 2,50 |
| V1.26. Корректировка локальных документов (приказов, должностных инструкций и т.п.), отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников ОО, участвующих в организации, функционировании и управлении Системой профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО | 2,75 |
| V1.27. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное согласование представителей Внешних участников | 2,50 |
| V1.28. Документы, отражающие права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | 2,00 |
| V1.29. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременная корректировка | 2,50 |
| V1.30. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное согласование представителей Внешних участников | 2,50 |
| V1.31. Корректировка документов, отражающих права, обязанности, требования к квалификации, круг полномочий, перечень трудовых действий Сотрудников Внешних участников: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | 2,38 |
| V2. Информационное сопровождение функционирования Системы профилактики | 2,24 |
| V2.1. Сбор информации внутри ОО: соблюдение регламента сбора информации | 2,75 |
| V2.2. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременная корректировка | 2,63 |
| V2.3. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременное ознакомление сотрудников ОО | 2,50 |
| V2.4. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременное согласование представителей Внешних участников | 2,63 |
| V2.5. Корректировка регламентов ОО по работе с информацией: своевременное ознакомление сотрудников Внешних участников | 2,50 |
| V2.6. Накопление и хранение информации внутри ОО: соблюдение регламента накопления и хранения информации | 2,88 |
| V2.7. Обмен информацией внутри ОО: соблюдение регламента обмена информацией | 2,75 |
| V2.8. Получение информации от Внешних участников: соблюдение регламента получения информации | 2,63 |
| V2.9. Накопление и хранение информации от Внешних участников: соблюдение регламента накопления и хранения информации | 2,88 |
| V2.10. Предоставление информации с Внешним участникам: соблюдение регламента предоставления информации | 2,75 |
| V2.11. Качество информационного сопровождения: актуальность внутренней информации | 2,63 |
| V2.12. Качество информационного сопровождения: объективность внутренней информации | 2,88 |
| V2.13. Качество информационного сопровождения: полнота внутренней информации | 2,88 |
| V2.14. Качество информационного сопровождения: актуальность внешней информации | 2,38 |
| V2.15. Качество информационного сопровождения: объективность внешней информации | 2,88 |
| V2.16. Качество информационного сопровождения: полнота внешней информации | 2,63 |
| V2.17. Качество информационного сопровождения: оперативность доступа к внутренней информацией | 2,88 |
| V2.18. Качество информационного сопровождения: оперативность доступа к внешней информацией | 2,38 |
| V2.19. Качество информационного сопровождения: использование ИКТ при работе с внутренней информацией | 2,88 |

| | |
|---|-------------|
| V2.20. Качество информационного сопровождения: использование ИКТ при работе с внешней информацией | 3,00 |
| V2.21. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в местных СМИ (кроме электронных) | 1,50 |
| V2.22. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в местных СМИ (кроме электронных) | 2,25 |
| V2.23. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в региональных СМИ (кроме электронных) | 2,00 |
| V2.24. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в региональных СМИ (кроме электронных) | 2,38 |
| V2.25. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в центральных СМИ (кроме электронных) | 1,25 |
| V2.26. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в центральных СМИ (кроме электронных) | 1,38 |
| V2.27. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации на сайте ОО | 1,38 |
| V2.28. Информационное сопровождение: полнота отражения информации на сайте ОО | 1,50 |
| V2.29. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации на сайтах Внешних участников | 1,38 |
| V2.30. Информационное сопровождение: полнота отражения информации на сайтах Внешних участников | 1,38 |
| V2.31. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики на сайтах профессиональных сообществ в сети Internet | 1,25 |
| V2.32. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики на сайтах профессиональных сообществ в сети Internet | 1,50 |
| V2.33. Информационное сопровождение: своевременность отражения информации о Системе профилактики в социальных сетях в сети Internet | 1,50 |
| V2.34. Информационное сопровождение: полнота отражения информации о Системе профилактики в социальных сетях в сети Internet | 1,13 |
| V3. Кадровое сопровождение функционирования Системы профилактики | 2,25 |
| V3.1. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременная оценка достаточности в штате ОО Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 2,88 |
| V3.2. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременное обеспечение достаточности в штате ОО Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 2,75 |
| V3.3. Обновление требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное обновление требований, критериев и способов оценивания | 1,88 |
| V3.4. Обновление требований к Сотрудникам ОО, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное ознакомления Сотрудников ОО | 2,75 |
| V3.5. Оценивание кадровых ресурсов ОО: своевременное проведение процедур оценивания Сотрудников ОО на предмет соответствия требованиям к участникам Системы профилактики | 2,88 |
| V3.6. Оценивание кадровых ресурсов ОО: своевременное принятие управленческих решений по результатам оценивания | 2,38 |
| V3.7. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременное изменение штатного расписания ОО для приема новых Сотрудников ОО в соответствии с Положением о Системе профилактики | 2,50 |
| V3.8. Обеспечение ОО кадровыми ресурсами: своевременное ознакомление с изменениями в Штатном расписании заинтересованных лиц | 2,75 |
| V3.9. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное обновление Программы профессионального развития сотрудников ОО | 2,63 |
| V3.10. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с обновленными Программами профессионального развития | 2,75 |
| V3.11. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление с обновленными Программами профессионального развития заинтересованных лиц (кроме самого сотрудника) | 2,25 |
| V3.12. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка содержания внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников ОО | 2,63 |

| | |
|---|------|
| V3.13. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО и обновленным содержанием внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников ОО, | 2,75 |
| V3.14. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО | 2,88 |
| V3.15. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное согласование с Сотрудниками ОО обновленных Индивидуальных планов профессионального саморазвития Сотрудников ОО | 2,38 |
| V3.16. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы материального стимулирования Сотрудников ОО | 2,00 |
| V3.17. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с изменениями в системе материального стимулирования Сотрудников ОО | 1,88 |
| V3.18. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы нематериального стимулирования Сотрудников ОО | 1,63 |
| V3.19. Корректировка системы стимулирования Сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников ОО с изменениями в системе нематериального стимулирования Сотрудников ОО | 1,63 |
| V3.20. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременная оценка достаточности в штате Внешних участников Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 1,88 |
| V3.21. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное обеспечение достаточности в штате Внешних участников Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 1,75 |
| V3.22. Обновление требований к Сотрудникам Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное обновление требований, критериев и способов оценивания | 1,50 |
| V3.23. Обновление требований к Сотрудникам Внешних участников, участвующим в Системе профилактики, критериев и способов оценивания: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с обновленными требованиями | 2,63 |
| V3.24. Оценивание кадровых ресурсов Внешних участников: своевременное проведение процедур оценивания Сотрудников Внешних участников на предмет соответствия требованиям к участникам Системы профилактики | 1,75 |
| V3.25. Оценивание кадровых ресурсов Внешних участников: своевременное принятие управленческих решений на основе результатов оценивания | 1,63 |
| V3.26. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное изменение Штатного расписания Внешних участников для приема новых Сотрудников в соответствии с Положением о Системе профилактики | 1,88 |
| V3.27. Обеспечение кадровыми ресурсами Внешних участников: своевременное ознакомление с изменениями в Штатном расписании заинтересованных лиц | 2,00 |
| V3.28. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка содержания внутренних форм повышения квалификации в соответствии с потребностями Сотрудников Внешних участников | 2,38 |
| V3.29. Корректировка профессионального развития и повышения квалификации Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников | 2,75 |
| V3.30. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы материального стимулирования Сотрудников Внешних участников | 1,75 |
| V3.31. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с изменениями в системе материального стимулирования Сотрудников Внешних участников | 2,38 |
| V3.32. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременная корректировка системы нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников | 1,88 |
| V3.33. Корректировка системы стимулирования Сотрудников Внешних участников, участвующих в Системе профилактики: своевременное ознакомление Сотрудников Внешних участников с | 2,13 |

| | |
|--|-------------|
| изменениями в системе нематериального стимулирования Сотрудников Внешних участников | |
| В4. Методическое сопровождение функционирования Системы профилактики | 1,68 |
| В4.1. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: систематичность пополнение фонда ОО методической, учебной и справочной литературой, необходимой для осуществления деятельности в связи с участием в Системе профилактики | 1,88 |
| В4.2. Методическое сопровождение сотрудников ОО, участвующих в системе профилактики: учет индивидуальных заявок сотрудников ОО при пополнении имеющегося в ОО фонда методической, учебной и справочной литературы | 2,13 |
| В4.3. Методическое сопровождение системы профилактики: описание положительного опыта ОО по организации, функционированию и управлению Системой профилактики | 1,88 |
| В4.4. Методическое сопровождение системы профилактики: распространение положительного опыта ОО по организации, функционированию и управлению Системой профилактики | 1,50 |
| В4.6. Методическое сопровождение системы профилактики: описание положительного опыта отдельных сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики | 1,50 |
| В4.7. Методическое сопровождение системы профилактики: распространение положительного опыта отдельных сотрудников ОО, участвующих в Системе профилактики | 1,50 |
| В4.8. Методическое сопровождение системы профилактики: разработка сотрудниками ОО, участвующими в Системе профилактики, материалов методического характера | 1,38 |
| В5. Материально-техническое и финансовое сопровождение функционирования Системы профилактики | 2,43 |
| В5.1. Финансовые ресурсы ОО: своевременность финансирования Системы профилактики | 2,88 |
| В5.2. Финансовые ресурсы ОО: учет реальных потребностей финансирования Системы профилактики при планировании бюджета ОО | 2,38 |
| В5.3. Финансовые ресурсы ОО: возможность финансирования незапланированных текущих потребностей, связанных с функционированием Системы профилактики | 2,25 |
| В5.4. Финансовые ресурсы ОО: привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (спонсорская помощь) | 2,38 |
| В5.5. Финансовые ресурсы ОО: привлечение дополнительных финансовых средств для обеспечения функционирования Системы профилактики из внебюджетных источников (участие в грантах) | 2,25 |
| В5.6. Финансовые ресурсы Внешних участников: плановое использование финансовых средств Внешних участников (софинансирование функционирования Системы профилактики) | 2,38 |
| В5.7. Финансовые ресурсы Внешних участников: неплановое использование финансовых средств Внешних участников (по ходатайству ОО) | 2,50 |

Занятие 1.

1. Разминка. Создание доброжелательной атмосферы

2. Знакомство участников с друг-другом. Ролевая игра "Снежный ком".

В общем кругу каждый называет свое имя. Работа разворачивается по принципу "снежного кома": первый участник называет свое имя, второй имя предыдущего участника, потом свое, и т.д. Самому последнему участнику нужно будет назвать имена всех членов круга.

После этого каждый участник делает себе бейджик с именем.

3. Проведение мониторинга

Мониторинг по определению уровня взаимоотношений среди учащихся в классном коллективе

1. Мы доброжелательны и терпимы друг другу
5– проявляется всегда 4– проявляется часто
3– бывает редко 2– этого у нас нет

1– у нас другая позиция

2. Мы помогаем друг другу в сложных затруднительных ситуациях: в учёбе, в повседневной жизни, в организации досуга

5– проявляется всегда

4– проявляется часто

3– бывает редко 2–

этого у нас нет

1– у нас другая позиция

3. У нас доброжелательные отношения с учениками других классов

5– проявляется всегда

4– проявляется часто

3– бывает редко

2– этого у нас нет

1– у нас другая позиция

4. Мы стараемся защитить своих ребят, когда они нуждаются в этом
5– проявляется всегда 4– проявляется часто 3– бывает редко 2– этого у нас нет

1– у нас другая позиция

5. Мы отмечаем совместно праздники и дни рождения

5– проявляется всегда

4– проявляется часто

3– бывает редко

2– этого у нас нет

1– у нас другая позиция

6. Мы уважительно относимся к ребятам других национальностей

5– проявляется всегда

- 4– проявляется часто
- 3– бывает редко
- 2– этого у нас нет
- 1– у нас другая позиция

Если средняя оценка учащихся класса:

от 6-до 12 баллов – это очень низкий уровень (негативный)

от 13-до 18 баллов – это низкий уровень (негативный)

от 19 до 24 баллов –это средний уровень(нейтральный)

от 25-30 – это высокий уровень (позитивные)

4. Рефлексия. Каждый говорит о том, какую цель лично для себя он видит в посещении занятий. Помогает игрушка-талисман, которая передается по кругу.

Занятие 2.

1. Приветствие

2. Упражнение "Поздоровайся разными способами"

Они приветствуют вас по-разному: рукопожатие (на иврите), поклон с сложенными ладонями на уровне груди (восток), движение рук (по-американски), несколько раз поворачивая голову влево и вправо и касаясь кончиком носа (на эскимосском языке), дружеские объятия, Вы идете к члену группы и приветствуете его одним из предложенных способов, затем переходите к другим участникам и приветствуете их так, как вы приветствовали.

3. Игра "На другой стороне"

Все делятся на две группы – племя аборигенов и миссионеров.

Племя аборигенов живет на острове отдельно от всех цивилизаций. Миссионеры хотят построить мост на другую сторону. Но никто не знает языка аборигенов.

Дается время. Каждая группа выполняет свою миссию. После чего идет обсуждение.

4. Рефлексия по всему занятию

Занятие 3.

1. Приветствие

2. Упражнение "Инопланетяне"

Два-три участника выходят за дверь. Они становятся инопланетянами. Остальные – земляне. Землянам дано отношение – нежелание общаться с инопланетянами и эмоционально выразить это условному сигналу (скрестив руки). Инопланетянам дают установку – связаться с добрыми намерениями (до условного сигнала). Далее идет обсуждение – удалось ли вам установить контакт? Что ты чувствовал? Как работала мастер-установка?

Вывод: Что мешает и что помогает устанавливать контакты?

3. Упражнение "Кто я?"

Все участники пишут на листе бумаги свою национальность в столбик и к каждой букве приписывают качество личности. Например:

Р – рассудительная

У – умная С –

спокойная

С –

самостоятельная К

– красивая А –

активная Я – яркая

Зачитывается что получилось. Ведущий обращает внимание на то, сколько было одинаковых букв, а какие разные были приведены примеры качеств. Наверное, это не случайно. Люди тоже и похожи между собой, и отличаются друг от друга.

Далее ведущий рассказывает библейскую притчу о вавилонской башне. После этого идет обсуждение:

– Как вы думаете для чего людям был дан изначально единый язык?

– К чему приводит гордыня, нетерпимость?

4. Упражнение "Карта нетерпимости"

На карте с помощью флажков обозначаются "горячие точки". Идет обсуждение:

– Можно ли оправдать конфликты, приводящие к человеческим жертвам?

– Каковы основные причины конфликтов?

– Какие вы могли бы предложить способы, помогающие избежать возникновения "горячих точек"?

Занятие 4.

1. Ритуал приветствия

2. Упражнение "Клубочек"

Ведущий предлагает поприветствовать друг друга ниткой: один из игроков берет мяч, надевает ему на палец пару петель и со словами «Я принимаю ...» называет имя одного из игроков и играет мяч ему. Это повторяется, пока все не приветствуют друг друга. Получается красивая паутина. Вам нужно распутать паутину в обратном порядке: игрок, который поймал мяч в последний раз, говорит: «Я хочу ...». Таким образом, участники бросают мяч в противоположном направлении с хорошими голосами. 3. Знакомство с притчей о жителях, которые пили вредную воду и имели безобразные шеи. Они обидели пришельца с нормальной шеей. Предлагаются вопросы для обсуждения:

– В чем смысл этой притчи?

– Кто в этой ситуации прав?

– Чему учит людей эта притча?

4. Введение понятия ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Выполнение заданий:

1) С помощью имен прилагательных объяснить, каким должен быть человек, обладающий этим качеством?

2) С помощью глаголов объяснить, каким должен быть человек, обладающий этим качеством?

5. Упражнение "Вспомнить все".

Ведущий предлагает ребятам вспомнить, что происходило на предыдущих занятиях. Что больше всего запомнилось. Какой опыт приобрели.

Занятия 5-7

Игра "Герои нашего времени".

Первые герои по желанию, затем с помощью определенного ритуала выбираются. Каждый должен побыть в роли героев.

1. Приветствие. Представление героев.

2. Предоставляется слово герою. Герой рассказывает о себе подробно. Показывает фотографии. Можно устроить выставку достижений героя

3. Начинается пресс – конференция. Все сидящие задают герою по одному вопросу, носящих корректный характер.

4. Каждый участник дает положительную обратную связь герою. Они записываются на лучах солнышка, где в центре вписано имя героя. В конце встречи солнышко дарится игроку на память.

5. По желанию героя, им может быть исполнен концертный номер

6. Ритуал выбора нового героя

7. Ритуал прощания может включать фотографирование героев

Занятие 8.

Заключительное занятие. Подведение итогов.

Проведение краткого опроса среди детей, для выявления результатов проведенной работы.

Таблица 1 Вопросы для определения результатов

Вопрос

Ответ

Что такое толерантность?

Как вы относитесь к людям другой нации?

Поможете ли Вы иностранцу, если он подойдет к Вам на улице?

Насколько Вы готовы дружить с детьми других наций?

Считаете ли Вы что ваша нация лучше другой?