

**УДК 33****Сотрудничество с родителями младших школьников как средство профилактики конфликтов «учитель-родитель»****Гладышева Татьяна Анатольевна**

Учитель начальных классов,  
Гимназия № 105,  
194223, Российской Федерации, Санкт-Петербург, ул. Орбели, 25;  
e-mail: tgladysheva95@mail.ru

**Аннотация**

Статья посвящена исследованию взаимоотношений между школой и родителями учащихся. Особое внимание уделяется профилактике конфликтов между учителями и родителями младших школьников посредством просветительской работы с родительской аудиторией с целью выстраивания сотрудничества между школой и родительским коллективом. Цель: теоретическое обоснование, разработка и апробация комплекса средств по налаживанию сотрудничества с родителями младших школьников, нацеленного на профилактику конфликтов между учителями и родителями. Проблема: поиск эффективных инструментов сотрудничества с родителями младших школьников как способа профилактики конфликтов между учителями и родителями. Предмет: профилактика конфликтов между учителями и родителями младших школьников посредством сотрудничества с родителями. Теоретические методы: теоретический анализ литературы по теме исследования, анализ документов.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Гладышева Т.А. Сотрудничество с родителями младших школьников как средство профилактики конфликтов «учитель-родитель» // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 5А. С. 32-41.

**Ключевые слова**

Учитель, родитель, взаимоотношения, профилактика, конфликт, школа, коллектив, система, сотрудничество.

---

## Введение

Вопрос профилактики конфликтов между учителями и родителями младших школьников посредством сотрудничества с родителями является одним из ключевых в современной системе образования. Проблема заключается в недостаточности управленческих решений по профилактике конфликтов в школе через организацию сотрудничества с родителями младших школьников.

Изучение данного вопроса представляет большой интерес как в теоретическом, так и в практическом плане, поскольку взаимоотношения учителей и родителей напрямую влияют на обе стороны. При отсутствии взаимопонимания между ними возникают конфликты, негативно сказывающиеся на педагогических работниках. Снижается их работоспособность, теряется творческий потенциал и любовь к работе, обостряются проблемы с физическим и эмоциональным здоровьем.

Негативные изменения затрагивают не только самих педагогов, но и имидж образовательной организации в целом. Отношение семьи к школе становится более негативным, что препятствует установлению адекватных взаимоотношений между этими двумя важными составляющими жизни детей.

Становится очевидной необходимость поиска эффективных путей профилактики конфликтов "учитель-родитель" через организацию сотрудничества с родителями младших школьников.

## Основное содержание

Исследования экспертов свидетельствуют, что около 15% рабочего времени сотрудников организаций тратится на разрешение конфликтов. При этом руководители еще больше времени уделяют урегулированию конфликтных ситуаций - в некоторых организациях этот показатель может достигать 50% рабочего времени. Особенно актуальна данная проблема для педагогических коллективов, где часто возникают конфликты с учащимися, коллегами и администрацией образовательных учреждений.

В современных условиях наблюдается возрастающая потребность в управленческих кадрах, способных эффективно организовывать учебный процесс, выстраивать продуктивное взаимодействие с родителями и конструктивно решать возникающие конфликты. Коммуникативный аспект играет ключевую роль в педагогической деятельности, определяя основные принципы взаимодействия. Педагог-руководитель, как специалист в области межличностных отношений, должен обладать широким спектром социальных, психологических и педагогических знаний и компетенций. В законодательстве РФ "Об образовании" определен социальный заказ к личности педагога, успешно взаимодействующего в социальной среде. Достижение этой цели зависит от профессиональной компетентности, оперативности, гибкости, самостоятельности и творческого мышления педагога в разрешении конфликтных ситуаций.

Анализ исследований указывает на недостаточность психолого-педагогического инструментария для управления конфликтами или их профилактики. Практика показывает, что нередко допускаются ошибки, такие как недостаточная компетентность в предотвращении конфликтов, задержки в их урегулировании, поспешные попытки разрешения без выяснения истинных причин, применение только силовых и "карательных" методов, однотипное

использование методов вне зависимости от специфики конфликта.

Таким образом, очевидна необходимость создания в школе бесконфликтной среды, способствующей качественному образовательному процессу.

Понятие, виды, техника разрешения конфликтов с родителями в образовательной организации. Семья и школа являются важнейшими институтами воспитания подрастающего поколения. Однако между ними нередко возникают разногласия. В современных условиях, когда авторитет школы падает, подобные конфликты стали возникать гораздо чаще. Особенно остро проявляются конфликты в системе "учитель-родитель". В большинстве случаев это происходит из-за недостаточной информированности родителей и отсутствия сотрудничества между учителями и родителями.

В свою очередь, конфликтные ситуации оказывают негативное влияние на отношение родителей и учеников к школе, на восприятие обучающимися учебного процесса, а также на работоспособность, креативность и трудовую мотивацию педагогов.

Задача администрации школы в данном случае - создать условия для профилактики конфликтных ситуаций, в том числе посредством налаживания сотрудничества с родителями младших школьников.

Таким образом, важным направлением работы школы является развитие конструктивного взаимодействия с родителями учащихся с целью предупреждения возникновения конфликтов в системе "учитель-родитель". Это позволит наладить более продуктивные отношения между всеми участниками образовательного процесса [Емельянов, 2024].

За необходимость сотрудничества с родителями в целях профилактики конфликтов выступали и такие современные учёные, как Е. А. Аркин, В. А. Мижериков, М. Н. Емельянов, Н. А. Головнева, и др.

Начнём с рассмотрения понятия «конфликт». Известный ученый Мортон Дойч дает следующее определение конфликта: «Конфликт - это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей».

Таким образом, в основе любого конфликта лежит ситуация, включающая в себя:

- противоречивые позиции сторон по какому-либо вопросу;
- противоположные цели и средства их достижения в данных обстоятельствах;
- несовпадение интересов и желаний участников.

Ключевым моментом в понимании природы конфликта является признание того факта, что он возникает из-за несовпадения или противоречия между установками, ценностями, целями и интересами взаимодействующих сторон. Конфликт отражает столкновение этих противоположных позиций и стремлений.

Дефиниция, предложенная Мортоном Дойчем, четко и емко отражает сущность феномена конфликта, выделяя его основные характеристики и причины возникновения [Шишкина, 2021; Жукова 2021; Фролова, 2021].

Как считают учёные Ф. И. Шарков и В. И. Сперанский, конфликт это: «Процесс развития и разрешения противоречивости целей, состояний, отношений и действий людей, общностей, детерминированный объективными и субъективными причинами. Конфликт является проявлением связей и отношений между людьми, личностью и социальной группой, а также между различными группами».

Данное определение подчёркивает, что конфликт представляет собой динамический процесс, в основе которого лежит противоречие между различными целями, интересами, состояниями и действиями людей или социальных групп.

Ключевыми моментами в этом понимании конфликта являются:

1) Детерминированность объективными и субъективными факторами. Конфликты возникают не только под влиянием внешних обстоятельств, но и вследствие внутренних психологических особенностей и установок людей.

2) Конфликт как проявление связей и отношений между людьми, личностью и социальной группой, а также между различными группами. Он отражает столкновение различных интересов, позиций и стремлений.

Таким образом, данное определение акцентирует комплексный, многогранный характер конфликта как социального феномена, включающего в себя как объективные, так и субъективные аспекты» [Шишкина, 2021; Жукова 2021; Фролова, 2021].

Рассмотрим структуру конфликта.

В различных подходах к трактовке конфликта обычно выделяются следующие основные элементы его структуры:

1. Биполярность - наличие противоречия между двумя сторонами, противоположными началами. Конфликт предполагает столкновение двух противоположных сил, интересов, целей.

2. Активное стремление к преодолению противоречия. Конфликт характеризуется активными действиями сторон, направленными на разрешение возникшего противоречия.

3. Наличие одного или нескольких субъектов в качестве участников конфликта. Конфликт невозможен без субъектов, вступающих в противоборство.

Таким образом, ключевыми структурными компонентами конфликта являются: противостояние двух сторон, активные усилия по преодолению этого противоречия, а также наличие участников, вступающих в конфликтное взаимодействие.

Выделение этих базовых элементов позволяет более комплексно и глубоко анализировать природу конфликта, его динамику и особенности протекания [Шарков, 2015].

Необходимо понимать, что конфликты могут возникать в любой организации. Их причины и последствия могут быть самыми разнообразными. Однако важно уметь грамотно и адекватно подходить к решению конфликтных ситуаций.

Разумное и компетентное управление конфликтами может помочь снизить напряженность в организации и обеспечить более эффективное взаимодействие между людьми. Для этого требуется:

- своевременно выявлять предпосылки возникновения конфликтов;
- анализировать их причины и специфику;
- применять оптимальные стратегии и методы для их урегулирования.

Грамотный подход к разрешению конфликтных ситуаций позволяет не только минимизировать негативные последствия, но и использовать конструктивный потенциал конфликтов для развития организации. Это способствует укреплению сплоченности коллектива, повышению его работоспособности и достижению более высоких производственных результатов.

Итак, готовность руководителей и сотрудников к эффективному управлению конфликтами является важным фактором обеспечения благоприятного психологического климата и успешного функционирования организации [Мижериков, 2023; Ермоленко, 2023].

Конфликты в организациях можно классифицировать по рангу участников на несколько типов:

1. Горизонтальные конфликты. Этот тип конфликтов возникает между участниками, занимающими равные позиции, например, между двумя сотрудниками на одном уровне или

между руководителями смежных отделов.

2. Вертикальные конфликты. Данный тип конфликтов возникает между участниками с разным иерархическим статусом, например, между руководителем и подчиненным. Вертикальные конфликты могут также включать противоречия между целым (организацией) и его частью (группой или отдельным работником).

3. Линейно-функциональные конфликты. Эти конфликты относятся к горизонтальному типу и характеризуют отношения между линейным руководством и специалистами функциональных подразделений.

В зависимости от ранга и статуса участников, конфликты в организациях могут принимать форму горизонтальных, вертикальных или линейно-функциональных противоречий. Каждый тип конфликта обладает своей спецификой и требует применения соответствующих подходов к управлению ими.

Знание этих особенностей конфликтов позволяет руководителям грамотно диагностировать и эффективно разрешать возникающие в организации противоречия [Шишкина, 2021; Жукова 2021; Фролова, 2021].

Конфликты можно классифицировать в зависимости от количества лежащих в их основе разных серьёзных причин:

1. Однофакторные конфликты. Данный тип конфликтов обусловлен единственной причиной.

2. Мультифакторные (многофакторные) конфликты. Этот вид конфликтов вызван сразу несколькими причинами, действующими одновременно.

3. Кумулятивные конфликты. Эта категория конфликтов возникает в ситуациях, когда несколько причин совпадают и взаимно усиливают друг друга. Это приводит к быстрому накоплению и нарастанию степени напряженности конфликта.

Важно отметить, что чем больше причин лежит в основе конфликта, тем более сложным и трудноразрешимым он, как правило, является. Мультифакторные и кумулятивные конфликты представляют особую сложность для управления, так как требуют комплексного подхода к выявлению и устранению всех ключевых факторов, порождающих противоречие.

Понимание типологии конфликтов по признаку количества причин помогает руководителям более точно диагностировать природу возникающих в организации противоречий и применять наиболее подходящие стратегии и методы их конструктивного разрешения [Бережная, 2009].

Действительно, конфликты можно классифицировать по временным параметрам, а также по формам проявления.

Временные параметры позволяют разделить конфликты на следующие типы:

1. Единичные конфликты.
2. Периодические конфликты.
3. Частые конфликты.

С другой стороны, конфликты можно разделить на основе их форм проявления:

1. Открытые конфликты: это конфликты, в которых агрессивные действия открыто и явно проявляются. Это могут быть физические столкновения, громкие выяснения отношений или прямая конфронтация между сторонами конфликта.

2. Скрытые конфликты: скрытые конфликты характеризуются отсутствием явных агрессивных действий и косвенным, закамуфлированным противоборством. Это может быть проявление пассивной агрессии, манипуляций, интриг или ухода от конфликта без его решения.

Все эти классификации помогают лучше понять и анализировать различные виды конфликтов и разработать соответствующие стратегии их управления и разрешения [Майерс Питер, 2020; Майерс Изабель 2020].

Чарльз Ликсон говорит о субъектах и объектах конфликта следующее: «они стремятся отстаивать свою точку зрения и достичь своих целей. Объекты конфликта – то, за что борются стороны, на что претендуют». Проявление противоположных интересов и все возникающие в связи с этим противоречия - предмет межличностного конфликта [Гугуева, 2018; Еремина, 2018].

В управлении конфликтными ситуациями ученые Кеннет Томас и Ральф Килманн выделяют следующие основные стратегии поведения:

1. Соперничество (конкуренция) - стороны стремятся достичь своих интересов, игнорируя интересы другой стороны.

2. Приспособление (улаживание) - стороны готовы пожертвовать своими интересами ради удовлетворения интересов другой стороны.

3. Компромисс (уступки) - стороны идут на взаимные уступки, чтобы найти приемлемое решение.

4. Избегание - отсутствие стремления к сотрудничеству или достижению своих целей, уход от конфликта.

5. Сотрудничество - стороны совместно ищут альтернативное решение, удовлетворяющее интересы обеих сторон.

Данная классификация отражает разные подходы к управлению конфликтными ситуациями - от ориентации на собственные интересы (соперничество) до ориентации на поиск взаимовыгодных решений (сотрудничество). Выбор конкретной стратегии зависит от специфики конфликтной ситуации, целей участников и их готовности к компромиссу.

Знание этих стратегий позволяет руководителям более эффективно диагностировать и регулировать конфликты в организации [Головнева, 2019].

При анализе и управлении конфликтными ситуациями важно учитывать личностные особенности противоборствующих сторон. Ключевыми характеристиками, определяющими их поведение, являются:

1. Тип темперамента. Классическая типология темпераментов Гиппократа включает сангвиников, холериков, флегматиков и меланхоликов. Они различаются степенью устойчивости нервной системы и эмоциональной реактивности.

2. Направленность характера. В соответствии с моделью Майерс-Бриггс, люди различаются по таким чертам, как экстраверсия/интроверсия, сенсорность/интуитивность, мыслительность/чувствительность, решительность/восприимчивость. Эти личностные качества влияют на восприятие конфликтных ситуаций и способы их разрешения.

Индивиды с разными типами темперамента и чертами характера могут предлагать неодинаковые, а порой и противоречивые, пути решения одной и той же конфликтной задачи. Это может усугублять противоречия и приводить к эскалации межличностных конфликтов.

Таким образом, учет личностных особенностей участников конфликта имеет принципиальное значение для его эффективного управления. Понимание темпераментных и характерологических различий сторон позволяет руководителям подбирать адекватные стратегии и методы разрешения возникающих разногласий [Гридчин, 2018; Цыганкова, 2018].

На этапе разрешения конфликтов особое значение приобретают различные факторы, которые способствуют конструктивному урегулированию противоречий:

1. Фактор времени. Чем меньше времени занимает разрешение конфликта, тем ниже вероятность перехода к агрессивному поведению.

2. Участие третьей стороны. Вмешательство нейтральных лиц, стремящихся помочь в разрешении конфликта, способствует его более спокойному и быстрому урегулированию.

3. Своевременность. Чем раньше стороны приступают к разрешению конфликта, тем выше вероятность его благоприятного исхода.

4. Равновесие сил. Если противоборствующие стороны обладают примерно равными ресурсами, они вынуждены искать компромиссные решения.

5. Культурный уровень. Достаточный уровень общей культуры участников снижает вероятность эскалации конфликта в насильственную форму.

6. Единство ценностей. Согласие сторон относительно оптимального решения конфликта способствует его разрешению.

7. Опыт. Если хотя бы одна из сторон имеет опыт в урегулировании конфликтов, это ускоряет процесс их разрешения.

8. Хорошие отношения. Наличие благоприятных отношений между сторонами до возникновения конфликта облегчает его разрешение.

Учет этих факторов помогает руководителям выбирать наиболее эффективные стратегии и методы управления конфликтными ситуациями в организации.

Управление профилактикой конфликтов между учителями и родителями младших школьников: аспекты сотрудничества

Профилактика конфликтов имеет важное значение, так как обеспечивает гармоничные взаимоотношения между людьми и организациями. Вот ключевые аспекты значения профилактики конфликтов:

1. Снижение напряженности и конфликтных ситуаций, что позитивно влияет на благоприятный климат в коллективе.

2. Сохранение ресурсов: предотвращение потери времени и энергии, которые были бы затрачены на разрешение конфликтов.

3. Укрепление отношений - улучшение коммуникации, взаимопонимания и упрочнение связей между людьми.

4. Создание благоприятной атмосферы как в профессиональной, так и в личной сфере.

5. Повышение производительности и качества работы коллектива.

6. Формирование атмосферы взаимного уважения и доверия, важной для успешного взаимодействия.

7. Предотвращение насильственных ситуаций и уменьшение вероятности проявления насилия.

Таким образом, эффективная профилактика конфликтов между учителями и родителями младших школьников посредством развития сотрудничества имеет ключевое значение для поддержания благоприятной образовательной среды. Это позволяет оптимизировать взаимодействие всех участников образовательного процесса [Бережная, 2021].

Профилактика конфликтов имеет ключевое значение для создания здоровой, продуктивной и гармоничной обстановки в коллективе и обществе в целом.

В организации профилактика конфликтов, как правило, осуществляется тремя основными субъектами:

1. Вышестоящее руководство, определяющее общее положение подразделений в системе организации.

2. Руководители подразделений, планирующие общую линию работы с конфликтами и управляющие ими.

3. Трудовой коллектив, способный выполнять воспитательные и регулятивные функции, сплачивать людей, формировать чувство групповой идентичности, желание сотрудничества и взаимопомощи.

В школе высшую функцию управления конфликтами, в том числе между учителями и родителями, осуществляет директор. Его успешность как регулятора конфликтности в отношениях "учитель-родитель" определяется уровнем развития деловых и личностных качеств, умением находить компромиссы и разрешать межличностные конфликты.

От этических установок, коммуникативных навыков и авторитета директора зависят сплоченность коллектива и собственные профессиональные успехи. Он должен обладать гибкостью мышления, дипломатичностью, умением быть принципиальным и достигать сотрудничества [Дойч Мортон, 2019].

В связи с вышесказанным, возможно считать, что навык педагогов в выстраивании сотрудничества с родителями младших школьников с целью профилактики конфликтов «учитель-родитель», должен быть на достаточно высоком уровне. Это позволит образовательному процессу организации протекать более стабильно и устойчиво.

## Выводы

Образовательная среда по своей природе является конфликтогенной. Причины конфликтов могут быть связаны как со спецификой трудовых функций, так и с личностными особенностями участников образовательного процесса.

В целях профилактики конфликтов между учителями и родителями необходимо развивать сотрудничество с семьями обучающихся. Это может принимать различные традиционные и нетрадиционные формы. Важно уделять внимание методам профилактики, влияющим на субъективные и объективные аспекты взаимоотношений школы и семьи.

Разные формы работы с родителями должны быть взаимосвязаны и представлять единую систему (лекции, практикумы, консультации и т.д.). Они могут включать не только ознакомление с теоретическими основами воспитания и обучения детей, но и с внутренним распорядком школы, уставом, нормативно-правовыми актами. Это способствует снижению рисков возникновения конфликтов на почве недостаточной информированности.

Особенно важно вести просветительскую работу среди родителей о природе конфликтов и способах их разрешения. Предоставляя такую информацию заранее, школа осуществляет профилактику и предотвращает возможность возникновения конфликтов как в семье, так и между семьей и образовательной организацией.

## Библиография

1. Аркин Е.А. Родителям о воспитании / Е.А.Аркин. - Санкт-Петербург: издательство «Питер», 2019. - 288 с.
2. Бережная Г. С. Формирование конфликтологической компетентности педагогов общеобразовательной школы: Автореф. дис. .докт. пед. наук: 13.00.08. Г. С. Бережная. – Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта. 2009. 48 с.
3. Бережная Г.С. Управление персоналом в образовательном учреждении / Г.С.Бережная, 2021. 252 с.
4. Голованова Н.А. Содержательные аспекты формирования профессиональной готовности будущего учителя к взаимодействию с субъектами образовательного процесса. Н.А.Голованова. Вестник Нижневартковского государственного университета. Серия: Психологические и педагогические науки. 2019. №4. С. 250.
5. Гридчин А.А., Цыганкова Е.Н. Актуальные проблемы управления конфликтными ситуациями в школьном



- социуме. Теория и практика общественного развития, 2018. - №8. - С. 25.
6. Гугуева Д.А., Еремина А.С. Медиация в образовательной среде// Обзор НЦПТИ. 2018. № 1 (12). С. 80–85.
  7. Дойч Мортон, Конструктивный и деструктивный процесс разрешения конфликтов / Мортон Дойч. - Санкт-Петербург: издательство «Питер», 2019. – 408 с.
  8. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии: Учеб. пособие для вузов / С. М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2024. – 400 с.
  9. Мижериков В.А., М.Н. Ермоленко., Введение в педагогическую деятельность / В.А.Межериков: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. - М.: Педагогическое общество России. 2023. 268 с.
  10. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023). URL: [https://edu.sbor.ru/sites/default/files/FZ273\\_23.pdf](https://edu.sbor.ru/sites/default/files/FZ273_23.pdf)
  11. Шарков Ф.И., Сперанский В.И. Общая конфликтология: Учебник для бакалавров. Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. М.: Издательско- торговая корпорация «Дашков и К». 2015. 240 с.
  12. Шишкина К.И., Жукова М.В, Фролова М.В. Конфликты и их профилактика. К.И.Шишкина: учебно-методическое пособие для студентов педагогического и психолого-педагогического направлений – Челябинск: издательство Южно-уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2021. 210 с.

## **Collaboration with parents of primary school children as a means of preventing teacher-parent conflicts**

**Tat'yana A. Gladysheva**

Primary school teacher,  
Gymnasium № 105,  
194223, 25, Orbeli, Saint Petersburg, Russian Federation;  
e-mail: [tgladysheva95@mail.ru](mailto:tgladysheva95@mail.ru)

### **Abstract**

The article is devoted to the topic of the relationship between the school and the parents of students. Special attention is paid to conflict prevention in the form of education for parents of primary school children. Purpose: theoretical substantiation, development and testing of a set of tools for establishing cooperation with parents of primary school children aimed at preventing conflicts between teachers and parents. The problem: the search for effective tools for cooperation with parents of primary school children as a way to prevent conflicts between teachers and parents. Subject: prevention of conflicts between teachers and parents of primary school children through cooperation with parents. Theoretical methods: theoretical analysis of the literature on the research topic, analysis of documents.

### **For citation**

Gladysheva T.A. (2024) Sotrudnichestvo s roditelyami mladshikh shkol'nikov v kachestve sredstva kontrolya izmereniy «uchitel'-roditel'» [Cooperation with parents of primary school students as a means of preventing teacher-parent conflicts]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 14 (5A), pp. 32-41.

### **Keywords**

Teacher, parent, relationship, prevention, conflict, school, team, system.

Tat'yana A. Gladysheva

---

## References

1. Arkin E.A. (2019) *Roditelyam ob obrazovanii*. E.A.Arkin [Publishing House "Piter"] 288 p.
2. Berezhnaya G.S. (2009) *Formirovaniye konfliktologicheskoy kompetentnosti uchiteley obshcheobrazovatel'nykh shkol*: Abstract of dis. Doctor of Pedagogical Sciences: 13.00.08. G.S. Berezhnaya. - Kaliningrad: [Publishing house of RSU named after I.Kant] 48 p.
3. Berezhnaya G.S. (2019) *Upravleniye personalom v obrazovatel'nom uchrezhdenii / G.S.Berezhnaya*. 252 p.
4. Golovneva N.A. (2019) *Soderzhatel'nyye aspekty formirovaniya professional'noy gotovnosti budushchego uchitelya k vzaimodeystviyu s sub'yektami obrazovatel'nogo protsessa* N.A. Golovanova. Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: [Psychological and Pedagogical Sciences] №4. PP. 250.
5. Gridchin A.A., Tsygankova Ye.N. (2018) *Aktual'nyye problemy upravleniya konfliktnymi situatsiyami v shkol'nom sotsiume* [Obzor NTSPTI] № 8. 25 p.
6. Guguyeva D.A., Yeremina A.S. (2018) *Mediatsiya v obrazovatel'noy srede*// [Obzor NTSPTI] № 1 (12). pp. 80–85.
7. Doych Morton. (2019) *Konstruktivnyy i destruktivnyy protsess razresheniya konfliktov*/ Morton Doych. - Sankt-Peterburg: izdatel'stvo [Piter] 408 p.
8. Yemel'yanov S. M. (2008) *Praktikum po konfliktologii*: Ucheb. posobiye dlya vuzov. S. M. Yemel'yanov [SPb.: Piter] № 3. 400 p.
9. Mizherikov V.A., M.N. Ermoolenko. (2023) *Vvedeniye v pedagogicheskuyu deyatel'nost'. V.A.Mizherikov: uchebno-metodicheskoye posobiye dlya studentov pedagogicheskikh uchebnykh zavedeniy*. - M.: [Pedagogical Society of Russia] 268 p.
10. Federal'nyy zakon ot 29.12.2012 N 273-FZ (red. ot 17.02.2023) *Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii* (s izm. i dop., vstup. v silu s 28.02.2023) [elektronnyy resurs] URL: [https://edu.sbor.ru/sites/default/files/FZ273\\_23.pdf](https://edu.sbor.ru/sites/default/files/FZ273_23.pdf)
11. Sharkov F.I., Speranskiy V.I. (2015) *Obshchaya konfliktologiya: Uchebnik dlya bakalavrov* / F. I. Sharkov, V. I. Speranskiy; pod obshch. red. zasl. deyat. nauki RF F. I. Sharkova. — M.: Izdatel'sko- torgovaya korporatsiya [Dashkov i K] 240 p.
12. Shishkina K.I., Zhukova M.V. Frolova M.V. (2020) *Konflikty i ikh profilaktika* / K.I.Shishkina: uchebno-metodicheskoye posobiye dlya studentov pedagogicheskogo i psikhologo-pedagogicheskogo napravleniy – Chelyabinsk: izdatel'stvo [of South-Ural state university of medical sciences] 210 p.