

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ»
(АНО ДПО «ЦАППК»)**

ИНН/КПП 7813664723/781301001, ОГРН 1227800096226,
Юридический адрес: 197022, г. Санкт-Петербург, вн.тер.г. Муниципальный округ Аптекарский
остров, ул. Ординарная, д. 21, литера А, пом. 6-Н, 7-Н, оф. 4А, раб. место № 4

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

**«Медиация: альтернативные способы урегулирования
конфликтов»**

Вид профессиональной деятельности
Конфликтология и медиация

Квалификация
Специалист в области медиации (медиатор)

Общая трудоемкость
750 академических часов

Форма обучения
Заочная

Санкт-Петербург

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 840).

4. Профессиональный стандарт «Специалист в области медиации (медиатор)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.12.2014 № 1041н).

5. Локальные нормативные акты Образовательной организации.

1.2. Цель реализации программы и планируемые результаты обучения

Цель: формирование профессиональных компетенций, необходимых для осуществления деятельности в сфере медиации, приобретение новой квалификации.

Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности:

- административно-управленческая и офисная деятельность (в сферах: альтернативного урегулирования споров с участием посредника; управления персоналом);
- сервис, оказание услуг населению (в сферах: консультативной деятельности; альтернативного (посредством переговоров и медиации) урегулирования конфликтов и поддержания мира в социальных коммуникациях и бизнес-процессах).

Объекты профессиональной деятельности: споры и конфликты в социальных коммуникациях и бизнес-процессах.

Виды профессиональной деятельности: ВД 1. Ведение процедуры медиации (без специализации).

Выпускник, освоивший программу профессиональной переподготовки, готов решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

ВД 1. Ведение процедуры медиации (без специализации):

- организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации;
- подготовка к процедуре медиации;
- ведение процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации.

Уровень квалификации

Достижение 6 уровня квалификации в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)».

Присваиваемая квалификация: специалист в области медиации (медиатор).

Характеристика профессиональных компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в процессе освоения программы

В процессе освоения программы обучающийся формирует:
обще профессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/6):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Планируемые результаты обучения

Практический опыт	Умения	Знания
ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/6): ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации		
1. Разъяснение сути процедуры медиации сторонам и их консультантам в общем виде 2. Выявление сути спора в целях понимания пригодности его для разрешения в рамках процедуры медиации 3. Согласование организационных вопросов, касающихся проведения процедуры медиации 4. Подготовка проектов документов, используемых в ходе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	1. Оценивать применимость медиации для конкретного случая/спора 2. Осуществлять профессиональное взаимодействие с участниками процедуры медиации 3. Составлять организационно-распорядительные и справочно-информационные документы	1. Общая психология 2. Психология личности 3. Организационная психология 4. Психология семьи 5. Конфликтология и медиация 6. Основы профдиагностики и профессионального развития 7. Основы конфликтологии 8. Методы разрешения конфликтных ситуаций 9. Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов 10. Основы политической конфликтологии 11. Конфликты в экономике 12. Основы педагогической конфликтологии 13. Основы юридической конфликтологии 14. Управление инновационными

		конфликтами 15. Семейные конфликты 16. Организация управления социально-трудовыми конфликтами 17. Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов
ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/6): ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации		
1. Разъяснение сторонам сути процедуры медиации 2. Выявление ожиданий сторон в отношении процедуры медиации 3. Формирование и согласование со сторонами правил проведения конкретной процедуры медиации 4. Формирование и согласование со сторонами временного регламента проведения конкретной процедуры медиации	1. Анализировать информацию 2. Обобщать и резюмировать высказывания участников процедуры медиации 3. Организовать процесс взаимодействия участников процедуры медиации 4. Поддерживать баланс времени и сил в процессе высказывания сторон и отстаивания ими своих точек зрения 5. Сохранять нейтральность, беспристрастность в отношении сторон и предмета спора	1. Общая психология 2. Психология личности 3. Организационная психология 4. Психология семьи 5. Конфликтология и медиация 6. Основы профдиагностики и профессионального развития 7. Основы конфликтологии 8. Методы разрешения конфликтных ситуаций 9. Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов 10. Основы политической конфликтологии 11. Конфликты в экономике 12. Основы педагогической конфликтологии 13. Основы юридической конфликтологии 14. Управление инновационными конфликтами 15. Семейные конфликты 16. Организация управления социально-трудовыми конфликтами 17. Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов
ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/6): ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации		
1. Прояснение содержания спора между сторонами процедуры медиации. 2. Формирование повестки обсуждения вопросов, требующих рассмотрения в ходе процедуры медиации. 3. Проведение обсуждения вопросов повестки с целью обеспечения понимания сторонами процедуры	1. Обобщать и резюмировать высказывания 2. Организовывать процесс взаимодействия участников процедуры медиации 3. Сохранять нейтральность, беспристрастность в отношении сторон и предмета спора 4. Выделять существенное в высказываниях	1. Общая психология 2. Психология личности 3. Организационная психология 4. Психология семьи 5. Конфликтология и медиация 6. Основы профдиагностики и профессионального развития 7. Основы конфликтологии 8. Методы разрешения

<p>медиации своих интересов и интересов другой стороны.</p> <p>4. Выявление истинных потребностей сторон, в том числе относительно результата процедуры медиации</p> <p>5. Выработка вариантов разрешения спора по итогам обсуждения вопросов принятой повестки.</p> <p>6. Обсуждение со сторонами процедуры медиации исполнимости и реалистичности медиативного соглашения.</p> <p>7. Согласование со сторонами процедуры медиации алгоритма выполнения медиативного соглашения.</p> <p>8. Согласование действий сторон процедуры медиации в случае невыполнения ими или одной из сторон медиативного соглашения</p>	<p>5. Анализировать эмоциональные реакции сторон</p> <p>6. Организовывать поиск совместных решений</p> <p>7. Содействовать критическому конструктивному анализу</p> <p>8. Содействовать формулированию решений</p> <p>9. Поддерживать баланс времени и сил между сторонами</p> <p>10. Обеспечивать оптимальный уровень конкретизации решений</p>	<p>конфликтных ситуаций</p> <p>9. Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов</p> <p>10. Основы политической конфликтологии</p> <p>11. Конфликты в экономике</p> <p>12. Основы педагогической конфликтологии</p> <p>13. Основы юридической конфликтологии</p> <p>14. Управление инновационными конфликтами</p> <p>15. Семейные конфликты</p> <p>16. Организация управления социально-трудовыми конфликтами</p> <p>17. Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов</p>
---	--	---

1.3. Категория обучающихся

К освоению программы допускаются лица, имеющие/получающие образование из перечня профессий СПО/специальностей СПО и перечня направлений/специальностей ВО.

1.4. Форма обучения: заочная.

1.5. Срок освоения программы

Срок освоения программы составляет 750 часов.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

№п п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, в акад. часах	Работа обучающегося в СДО			Формы промежуточной и итоговой аттестации (ДЗ, З) ¹
			Лекции	Тестирование	Практические занятия	
Раздел общепрофессиональных дисциплин						
1	Общая психология	60	36	4	20	ДЗ

¹ ДЗ – дифференцированный зачет, З – зачет

2	Психология личности	52	30	4	18	3
3	Организационная психология	52	30	4	18	3
4	Психология семьи	52	30	4	18	3
5	Конфликтология и медиация	50	28	4	18	3
6	Основы профдиагностики и профессионального развития	54	34	4	16	3
Раздел специальных дисциплин						
7	Основы конфликтологии	84	70	4	10	ДЗ
	<i>Введение в конфликтологию</i>					
	<i>Предмет, методы, задачи и место психологии конфликта</i>					
	<i>Методы исследования и диагностики конфликтов</i>					
	<i>Организация процесса диагностики конфликтов: методология, методы, интерпретация</i>					
8	Методы разрешения конфликтных ситуаций	54	36	4	14	ДЗ
	<i>Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтных личностей</i>					
	<i>Предвидение, уход в безэмоциональность, возврат ответственности</i>					

	<i>ти, метод проективной игры и др. приемы</i>					
	<i>Практика элегантного отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС</i>					
	<i>Противодействие манипуляции</i>					
	<i>Лидерство и командообразование</i>					
9	Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	38	25	4	9	ДЗ
	<i>Понятие и принципы, фазы медиации</i>					
	<i>Восприятие человека. Фильтры восприятия и стереотипы поведения</i>					
	<i>Процедура проведения и коммуникации в медиации. Особенности проведения процедуры, зависящие от различных факторов</i>					
	<i>PR и GR-технологии регулирования конфликтов интересов</i>					
	<i>Конфликты и транзактный анализ</i>					
Раздел дисциплин дополнительной специализации						

10	Основы политической конфликтологии	23	17	2	4	3
11	Конфликты в экономике	21	15	2	4	ДЗ
12	Основы педагогической конфликтологии	22	14	2	6	3
13	Основы юридической конфликтологии	27	21	2	4	3
14	Управление инновационным и конфликтами	23	17	2	4	3
15	Семейные конфликты	14	10	2	2	3
16	Организация управления социально-трудовыми конфликтами	22	18	2	2	3
17	Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов	28	22	2	4	ДЗ
18	Практические упражнения и кейсы	68	32	6	30	ДЗ
	<i>Практикум по конфликтологии</i>	28	15	1	12	
	<i>Кейс «Семейные отношения» (самооценка готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье методом тестирования)</i>	9	4	1	4	
	<i>Кейс «Конфликты в организации» (проводится с использованием метода анализа конкретных ситуаций)</i>	9	4	1	4	
	<i>Игра-тренинг «Внутрилично»</i>	9	4	1	4	

	тные конфликты»					
	Ситуационно-ролевая игра «Переговоры»	7	2	1	4	
	«Технологии управления конфликтами». Дидактическая игра «Оценка глубины конфликта»	6	3	1	2	
Итоговая аттестация		6				Итоговый междисциплинарный экзамен
ИТОГО		750				

2.2. Учебно-тематический план

№ пп	Наименование разделов, дисциплин (модулей) и тем	Всего часов	Содержание лекций (количество часов)	Наименование практических занятий (количество часов)	Тестирование
Раздел общепрофессиональных дисциплин					
1	Общая психология	60	Психология как наука. История развития психологии. Общая характеристика психологической науки. Развитие психики и происхождение сознания. Познавательная сфера личности. Ощущение, восприятие, внимание. Познавательная сфера личности. Память, мышление, воображение, интеллект. Эмоционально-волевая сфера личности. Структура личности в психологии (36 часов)	Выполните задания: 1. Заполните таблицу «История развития психологии» по образцу. 2. Что выступает объектом и предметом психологии? 3. Охарактеризуйте высший уровень психического отражения. 4. Перечислите психические процессы. Чем отличается восприятие от ощущений? 5. Продолжите заполнять таблицу по образцу. Какие свойства внимания проявляются в следующих ситуациях:	Тест (4 часа)

				<p>6. Перечислите и кратко охарактеризуйте виды и формы мышления.</p> <p>7. Заполните таблицу «Теории эмоций»</p> <p>8. Для чего нужны эмоции?</p> <p>9. Чем чувства отличаются от эмоций?</p> <p>10. Что такое «полевое поведение»? Приведите примеры.</p> <p>11. Составьте схему «Структура личности человека».</p> <p>12. Чем отличаются задатки от способностей?</p> <p>13. Составьте обобщенную схему характеристики сознания человека.</p> <p>14. Что такое Я-концепция? Что входит в структуру Я-концепции?</p> <p>15. Что представляет собой мотивационная сфера личности?</p> <p>16. Опишите типы темперамента человека.</p> <p>Ознакомьтесь с опросником Г. Айзенка на диагностику типов темперамента — Айзенка личностный опросник (ЕРІ). Пройдите этот тест (вариант А или вариант Б на выбор), опишите получившиеся результаты. (20 часов)</p>	
2	Психология личности	52	Психоаналитическое учение З.Фрейда. Индивидуальная	Выполните задания: 1. Сделайте сравнительную	Тест (4 часа)

			<p>психология А. Адлера. Аналитическая психология К. Юнга. Классический бихевиоризм Уотсона. Теория оперантного научения Б.Ф. Скиннера. Социально-когнитивная теория личности Альберта Бандуры. Теория социального научения Джулиана Роттера. Ганс Айзенк: теория типов личности. Теория самоактуализации А. Маслоу. Гуманистическая психология К. Роджерса (30 часов)</p>	<p>характеристику индивидуальной психологии А. Адлера и аналитической психологии К. Юнга, представьте ответ в формате сравнительной таблицы или инфографики. 2. Выделите ключевые идеи учения З.Фрейда и представьте в формате краткой презентации. 3. Изобразите пирамиду потребностей А. Маслоу. Согласны ли Вы с иерархичностью потребностей в данной пирамиде? Может ли человек реализовать высшие потребности, минуя реализацию базовых потребностей? 4. Какая из изученных Вами теорий, наиболее полно раскрывает содержательную и сущностную стороны личности человека? Аргументируйте свой ответ. (18 часов)</p>	
3	Организационная психология	52	<p>Организационная психология как наука. Личность в организации. Теории поведения человека в организации. Мотивация трудовой деятельности. Принятие решений в группах. Лидерство и руководство в организации (30 часов)</p>	<p>Выполните задание: 1. Опишите, какими качествами должен обладать успешный лидер (Идеальный лидер). Какие черты характера у него должны быть? 2. Какие условия способствуют формированию успешного и сплоченного коллектива в</p>	Тест (4 часа)

				организации? Что необходимо учитывать руководителю? 3. С какими типичными проблемами сталкивается и коллектив, и личность в организации с неустойчивой системой управления? (18 часов)	
4	Психология семьи	52	Современные психологические теории семьи. Психологический анализ любви. Закономерности стабилизации и распада эмоциональных отношений в паре. Супружеская неверность. Варианты выхода для партнера, с которым изменяют. Помощь в построении новых отношений или перестройке старых (30 часов)	Выполните задания: 1. Раскройте общие положения системной теории. Дайте определение понятию «система». Определите набор факторов, влияющих на семейную систему, попробуйте показать, как они проявляют себя. Дайте общую характеристику семейной системы. 2. Великий голландский философ Б. Спиноза сформулировал оригинальный взгляд на любовь. Он писал, что если мы полюбим кого-либо, кого прежде ненавидели, то эта любовь будет сильнее, чем в случае, если бы ее не предваряла ненависть. Справедливо ли, на ваш взгляд, это утверждение? 3. На основе анализа научной литературы составить описание причин семейных дисфункций, составить описание здоровой семьи,	Тест (4 часа)

				<p>перечислить принципы взаимодействия в здоровой семье.</p> <p>4. Перечислите основные типологии любви, которые вы знаете. Какая наиболее близка лично Вам?</p> <p>5. Назовите этапы любовной аддикции</p> <p>6. Подготовьте письменный отчет по следующим вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Почему около 80% браков заканчиваются разводом? - Каковы основные причины разводов? - Почему высокий уровень социально-экономического развития не гарантирует сохранность брака? - Что происходит с семьей в современном мире? - Сохранится ли семья как социальный институт? (Если сохранится, то в каком виде?). <p>(18 часов)</p>	
5	Конфликтология и медиация	50	<p>Конфликтология. Конфликты: внутриличностные, мотивационные, когнитивные. Ролевой конфликт. Групповой конфликт. Модели стратегий поведения в конфликте. Медиация как технология регулирования конфликта. Прочное итоговое соглашение (28 часов)</p>	<p>Выполните задания:</p> <p>1. Опираясь на материалы лекции, определите причину и тип конфликта в описанной ниже ситуации.</p> <p>В ответ на отчасти необъективную критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к</p>	Тест (4 часа)

				<p>нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.</p> <p>2. К психологу Центра развития семьи обратился мужчина с просьбой организовать и провести медиативный процесс с его участием и участием его бывшей супруги. Предметом спора является определение места жительства ребенка. Муж и жена разъехались, но каждый из них желает проживать вместе с ребенком. Договориться мирно не получилось. Перед медиативным процессом психолог случайно услышал телефонный разговор мужчины – участника медиации с приятелем, в котором он сказал, что проживание с ребенком ему не так уж и нужно, но хочется припугнуть бывшую жену, чтобы она не претендовала на большую часть совместно нажитого имущества, что вынудил ее прийти на процесс медиации шантажом. Психолог-медиатор почувствовал неприязнь к мужчине, рассказал о происходящем коллеге и, приступая к процедуре медиации,</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>решил для себя, что будет «на стороне» женщины-участницы, поскольку ее бывший муж поступает несправедливо.</p> <p>Вопрос: пользуясь материалами лекции, определите, какие принципы медиации нарушены в данной ситуации?</p> <p>3. Дайте характеристику межгрупповому конфликту.</p> <p>4. Просмотрите вебинар «Процесс медиации: основные процедуры, методы». Опишите, какие требования предъявляются к медиатору и как проходит процедура заключения договора о медиации. (18 часов)</p>	
6	Основы профдиагностик и и профессионального развития	54	<p>Основы профессиональной диагностики и профессионального развития.</p> <p>Психологическое сопровождение профессионального становления личности.</p> <p>Методы профдиагностики.</p> <p>Организационное развитие.</p> <p>Функциональные состояния человека в труде. Виды функциональных состояний человека.</p> <p>Динамика работоспособности и состояния утомления.</p> <p>Напряженность деятельности. Стресс.</p>	<p>Выполните задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опираясь на материалы лекций, напишите, в чем заключаются условия профессионального развития личности. 2. Какие качества нужны человеку для успешного профессионально-личностного роста? 3. Что представляет собой искусство управления собственной жизнедеятельностью? 4. Что включает в себя самоорганизация личного здоровья? 5. Что представляет собой психологическое 	Тест (4 часа)

			<p>Специфические функциональные состояния в психологической деятельности (34 часа)</p>	<p>сопровождение профессионального становления личности? 6. Заполните таблицу «Этапы становления субъекта труда». 7. Каковы основные компоненты системы профориентационной работы? 8. Дайте определение понятию «синдром самозванца». Имеет ли место данный синдром у Вас? 9. Каковы причины возникновения «синдрома самозванца»? 10. С какой целью составляются профессиограммы? 11. Разработайте схему «Виды профессиональной консультации». 12. Дайте характеристику стрессу. 13. Опишите специфические функциональные состояния в психологической деятельности. 14. Охарактеризуйте виды функциональных состояний человека. Опишите динамику работоспособности. 15. Какие существуют методы диагностики и коррекции функциональных состояний? (16 часов)</p>	
Раздел специальных дисциплин					
7	Основы конфликтологии	84	Введение в конфликтологию. Этапы	Выполните задания:	Тест (4 часа)

		<p>становления конфликтологии. Современное понимание предмета и задач конфликтологии. Стороны конфликта. Возникновение конфликтной ситуации и инцидент. Проблема исхода конфликта. Стратегии поведения в конфликте. Предмет, методы, задачи и место психологии конфликта. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура, причины и функции конфликтов. Методы исследования и диагностики конфликтов. Методы изучения конфликтов. Диагностика конфликтов. Организация процесса диагностики конфликтов: методология, методы, интерпретация. Классификация, структура и стадии конфликта. Причины возникновения конфликтов в организациях и стратегии поведения. Исследования конфликтов. Управление конфликтами. Диагностика конфликтов в организации. Опросные методы диагностики конфликтов на личностном уровне. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов</p>	<p>1. Охарактеризуйте основные формы завершения конфликта. 2. Составьте таблицу «Причины конфликтов». 3. В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте. 4. Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт 5. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники</p>	
--	--	---	--	--

		(70 часов)	<p>еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют.</p> <p>Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.</p> <p>Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.</p> <p>6. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников.</p> <p>Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.</p> <p>Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.</p> <p>7. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе.</p> <p>Вторая сотрудница</p>	
--	--	------------	--	--

				<p>принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.</p> <p>Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p> <p>8. Охарактеризуйте основные методы диагностики конфликта.</p> <p>9. Составьте таблицу «Метод исследования конфликта».</p> <p>10. Проведите самодиагностику при помощи методики «Тест К. Томаса для определения стратегии поведения в конфликтной ситуации» (приложение 4.5). Ответьте на вопросы: - какая стратегия поведения в конфликте доминирует у вас? - следует ли развивать у себя стратегии, которые получили наименьшее количество баллов? Если да (нет), обоснуйте, почему? - подумайте, с кем чаще (родные, друзья, коллеги, руководитель) в конфликте вы проявляете ту или иную стратегию поведения и почему?</p> <p>11. Проведите самодиагностику при помощи методики А. Басса и А. Дарки для</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>определения индивидуального уровня агрессивности личности. (приложение 4.5). Ответьте на вопросы: - какие типы проявления агрессии и враждебности более свойственны Вам? - что можно предпринять для снятия или коррекции той или иной формы агрессии?</p> <p>12. Пользуясь методикой Ч.Д. Спилбергера - Ю.Л. Ханина, осуществите самодиагностику своего уровня реактивной и личностной тревожности (приложение 4.5). Ответьте на вопросы: - какой вид тревожности у вас превалирует? - связана ли личностная тревожность с конфликтностью человека? - является ли тревожность изначально негативной чертой? Или определенный уровень тревожности – естественная особенность активной личности?</p> <p>13. В чём заключаются причины возникновения конфликтов? (10 часов)</p>	
8	Методы разрешения	54	Стили поведения в конфликтных ситуациях.	Выполните задания:	Тест (4 часа)

	<p>конфликтных ситуаций</p>	<p>Типы конфликтогенных личностей. Предвидение, уход в безэмоциональность, возврат ответственности, метод проективной игры и др. приемы. Классификация и причины межличностных конфликтов. Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией. Практика элегантного отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС. Феномен и причины социального конфликта. Стиль поведения в конфликте. Индивидуальный стиль поведения в конфликте. Алгоритм реакции на речевое нападение. Приемы речевой самообороны. Практика элегантного отказа. Противодействие манипуляции. Понятие манипуляции сознанием. Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции. Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции. Способы манипуляции сознанием. Противодействие манипуляции сознанием. Лидерство и командообразование. Формирование команды. Лидерство в</p>	<p>1.1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы конфликтогенных личностей».</p> <p>1.2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях.</p> <p>2. 1. Дайте характеристику причинам межличностных конфликтов.</p> <p>2.2. Опишите классификацию межличностных конфликтов.</p> <p>2.3. Представьте себя в роли преподавателя ВУЗа. У Вас произошло несколько сложных ситуаций. Познакомьтесь с описанными ниже ситуациями и отреагируйте на них, используя методы работы с агрессией из лекции «Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией».</p> <p>2.3. Заведующий кафедрой очень сильно нагрузил вас общественной работой, не приносящей материальный доход. Несмотря на вашу сильную занятость, он продолжает нагружать вас работой. На вашу реакцию о том, что вы не справляетесь, он угрожает вам понижением ставки. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод</p>	
--	-----------------------------	--	---	--

			<p>управленческой деятельности (36 часов)</p>	<p>«прогнозируемые последствия».</p> <p>2.4. Декан просит вас поставить экзамен студенту, которого вы никогда в жизни не видели, заявляя вам о том, что это сын очень известного человека. На ваш отказ выполнить его просьбу, декан реагирует агрессивно. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «кавычки».</p> <p>2.5. Студент заявляет вам, что ваши занятия скучные, неинтересные и ему никогда в жизни не пригодятся и посещать их он больше не будет. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «уход в безэмоциональность».</p> <p>2.6. Заведующий кафедрой делает все для того, чтобы вас уволить (сокращает вам ставку, не объявляет на вас конкурс и т.п.). Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «доведения до абсурда».</p> <p>2.7. Выступая на заседании кафедры по теме своей диссертации, вы встречаетесь со следующей реакцией одного из своих коллег: «Ваше исследование ненаучно. В нем одна «банальщина», известная даже малым</p>	
--	--	--	---	--	--

				<p>детям». Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «свернутый контакт».</p> <p>3. 1. Что из себя представляет феномен социального конфликта? Каковы причины социального конфликта?</p> <p>3.2. Дайте общую характеристику стилю поведения в конфликте.</p> <p>3.3. Используя лекцию «Алгоритм реакции на речевое нападение», заполните таблицу.</p> <p>3.4. Используя лекцию «Приемы речевой нижеследующую таблицу.</p> <p>3.5. Используя лекцию «Практика элегантного отказа», заполните таблицу.</p> <p>4. 1. Ответьте на вопросы.</p> <p>4.2. Вспомните 4-5 примеров манипуляций, с которыми, возможно, вам пришлось столкнуться раньше. Удалось ли вам избежать участи жертвы манипулирования? Если да, то как? Если нет, то, что вы предполагаете предпринять сейчас?</p> <p>4.3. Заполните таблицу, пользуясь лекциями «Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции» и</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>«Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции».</p> <p>5. Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной? (14 часов)</p>	
9	<p>Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов</p>	38	<p>Понятие и принципы, фазы медиации. Медиация: понятие, процедура и особенности. Виды медиации. Базовые принципы медиации, фазы и инструменты. Восприятие человека. Фильтры восприятия и стереотипы поведения. Восприятие и теория восприятия. Восприятие как форма отражения мира. Восприятие и эффекты восприятия. Типология собеседников. Восприятие основные характеристики. Иллюзии восприятия. Процедура проведения и коммуникации в медиации. Особенности проведения процедуры, зависящие от различных факторов. Процедура проведения и коммуникации в медиации. Коммуникация как обмен информацией. PR и GR-технологии регулирования конфликтов интересов.</p>	<p>Выполните задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пользуясь лекцией «Базовые принципы медиации, фазы и инструменты», заполните таблицу «Фазы медиации». 2. Опишите специфику проведения процедуры медиации. 3. В чём заключаются особенности проведения медиативных встреч? 4. Пользуясь лекцией «Базовые принципы медиации, фазы и инструменты», заполните таблицу «Коммуникативные инструменты медиации». 5. В чём заключаются базовые принципы медиации? 6. Дайте характеристику медиации в судопроизводстве. 7. Ответьте на следующие вопросы: В чем заключается процесс восприятия? 	Тест (4 часа)

		<p>Основные понятия и определения конфликта интересов. Сущность и модели GR-менеджмента. Конфликты и транзактный анализ. Теоретические основы транзактного анализа. Сценарии жизни и жизненные позиции в транзактном анализе. Транзактный анализ игр (25 часов)</p>	<p>Какие основные характеристики принято выделять у восприятия? Перечислите, что мы можем отнести к каналам восприятия. Какие существуют виды восприятия? Что принято называть «социальной перцепцией»? В чем её особенность? 7. Дайте определение понятия «иллюзия восприятия»? 8. Какие выделяют основные иллюзии, провоцирующие конфликты? Кратко охарактеризуйте каждую из них. 9. Какие выделяют правила, уменьшающие искажение восприятия человека? 10. Что принято называть «эффектами межличностного восприятия»? 11. Пользуясь лекцией «Восприятие и эффекты восприятия. Типология собеседников», заполните таблицу. 12. Приведите из художественной литературы либо из личной жизни примеры ситуации эффекта восприятия (2-4 примера). 13. Дайте характеристику восприятию. Какие существуют теории восприятия? Опишите их.</p>	
--	--	--	---	--

				<p>14. Ответьте на следующие вопросы: Что такое «коммуникация»? Какие действия называют коммуникативными? Какого человека мы можем назвать коммуникатором, а какого реципиентом? Чем характеризуется коммуникативная компетентность? Перечислите причины плохой коммуникации. В чем отличие вербальной и невербальной коммуникации? Что входит в структуру речевого общения? Что называют «убеждающей коммуникацией»?</p> <p>15. Какие знаковые системы включает в себя невербальная коммуникация? Расскажите о них.</p> <p>16. Какие существуют зоны дистанции в человеческом контакте?</p> <p>17. Что мы понимаем под мимикой?</p> <p>18. Какие выделяют группы жестов? Охарактеризуйте каждую из них.</p> <p>19. Назовите, какие существуют виды жестов. В чем их отличие друг от друга?</p> <p>20. Пользуясь лекцией «Процедура проведения и коммуникации в</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>медиации», заполните таблицу «Причины плохой коммуникации».</p> <p>21. Заполните пропуски. На пути становления GR-менеджмента в России встречается множество проблем, в частности...</p> <p>22. Заполните таблицу «Требования, предъявляемые к GR-специалистам».</p> <p>23. Опишите критерии эффективности работы GR-специалиста.</p> <p>24. Пройдите предлагаемый тест и опишите полученные результаты. Тест «Родитель – Взрослый – Ребенок».</p> <p>25. Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации. Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.</p> <p>26. Проанализируйте привычные транзакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее общаться: с Родителями, Детьми или Взрослыми? Как</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>вы думаете, почему? Есть ли у вас «любимая» позиция? Меняете ли вы свою транзакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров? 27. Перечислите поведенческие характеристики Родителя. 28. Перечислите поведенческие характеристики Взрослого. 29. Перечислите поведенческие характеристики Ребенка. (9 часов)</p>	
Раздел дисциплин дополнительной специализации					
10	Основы политической конфликтологии	23	<p>Политическая конфликтология как наука. Типология и динамика развития политических конфликтов. Этапы развития международного конфликта. Кризис как особая фаза развития международного конфликта. Роль переговорного процесса в мирном урегулировании международных конфликтов. Предотвращение межгосударственных конфликтов (17 часов)</p>	<p>Выполните задания: 1. Опираясь на лекцию «Этапы развития международного конфликта», заполните таблицу «Фазы международного конфликта». 2. Напишите эссе о роли переговорного процесса в мирном урегулировании конфликтов. 3. Дайте характеристику типологии и динамике развития политических конфликтов. 4. Опишите этапы развития международного конфликта.</p>	Тест (2 часа)

				5. Разработайте схему урегулирования политического конфликта в роли медиатора. Опишите цель, этапы, применяемые технологии и методики. Объем до 2 страниц. (4 часа)	
11	Конфликты в экономике	21	Предмет и метод экономической конфликтологии. Экономический кризис и конфликты в экономике. Внешнеэкономические конфликты. Производственные конфликты (15 часов)	Выполните задания: 1. Опираясь на лекцию «Производственные конфликты», заполните таблицу «Этапы производственного конфликта». 2. Напишите эссе о внешнеэкономических конфликтах. 3. Охарактеризуйте предмет и метод экономической конфликтологии. 4. Опишите конфликты в рыночной экономике и их причины. (4 часа)	Тест (2 часа)
12	Основы педагогической конфликтологии	22	Особенности протекания конфликтов в образовательной среде. Особенности педагогических конфликтов между педагогами и учащимися. Особенности педагогических конфликтов между учащимися (14 часов)	Выполните задание: Проанализируйте педагогические ситуации и предложите свои варианты их разрешения. (6 часов)	Тест (2 часа)
13	Основы юридической конфликтологии	27	Юридический конфликт: понятие, функции. Динамика и структура юридического	Выполните задания: 1. Опишите и дайте краткую характеристику	Тест (2 часа)

			конфликта. Типология юридических конфликтов. Разрешение и прогнозирование конфликтов. Способы разрешения юридических конфликтов (21 час)	основным юридическим способам предупреждения конфликтов. 2. Что относится к юридическим конфликтам? Какие существуют способы разрешения юридических конфликтов? (4 часа)	
14	Управление инновационным и конфликтами	23	Понятие, причины и последствия инновационного конфликта. Моделирование инновационных конфликтов. Механизмы управления инновационными конфликтами (17 часов)	Выполните задания: 1. Опишите и дайте краткую характеристику основным способам предупреждения инновационных конфликтов в организации. 2. Что относится к инновационным конфликтам в организации? Какие существуют способы разрешения инновационных конфликтов? (4 часа)	Тест (2 часа)
15	Семейные конфликты	14	Супружеские конфликты. Разрешение семейных конфликтов (10 часов)	Выполните задания: 1. Прочтите стихотворение и постарайтесь ответить на следующие вопросы: 1. Кто участвует в конфликте? 2. О каких конфликтогенах идет речь в стихотворении? 3. Какие эмоции испытывают герои стихотворения? 4. В чем причина конфликта? 5. Можно ли назвать Пал Палыча медиатором?	Тест (2 часа)

				<p>6. Опишите, как проходило решение конфликта.</p> <p>7. Предложите варианты решения данного конфликта.</p> <p>2. Прочтите приведенные ниже высказывания и определите, соответствуют ли они принципам построения фраз медиатора. Приведите такую формулировку, которая сохранит содержание, но будет приемлема для медиатора в работе со сторонами.</p> <p>(2 часа)</p>	
16	Организация управления социально-трудовыми конфликтами	22	Конфликтогенная природа социально-трудовых отношений. Зарубежный опыт в исследовании социально-трудовых конфликтов. Принципы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений. Методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений (18 часов)	<p>Выполните задание:</p> <p>1. На основе материалов, изложенных в лекции «Методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений», опишите, в каких ситуациях вы бы использовали те или иные методы управления трудовыми конфликтами.</p> <p>2. Проанализируйте ситуации и предложите свой вариант их решения.</p> <p>(2 часа)</p>	Тест (2 часа)
17	Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов	28	Основные понятия и определения GR. Методы и технологии GR. Содержание понятия «психологическое влияние». Результаты	<p>Выполните задания:</p> <p>1. Заполните таблицу «История развития GR».</p> <p>2. Ответьте на вопрос: кто должен</p>	Тест (2 часа)

			психологического влияния. Переговоры (22 часа)	осуществлять GR-деятельность? 3. Опишите виды психологического влияния. 4. Как Вы считаете, какую роль играет имидж для GR-специалиста? (4 часа)	
18	Практические упражнения и кейсы	68	<p>Практикум по конфликтологии. Типология религиозных конфликтов. Обобщенные причины появления религиозных конфликтов и их особенности. Проблемы и пути урегулирования религиозных конфликтов. Причины этно-национальных конфликтов. Сущность, содержание и урегулирование этно-национальных конфликтов. Кейс «Семейные отношения» (самооценка готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье методом тестирования). Кейс «Конфликты в организации» (проводится с использованием метода анализа конкретных ситуаций). Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты». Ситуационно-ролевая игра «Переговоры». «Технологии управления конфликтами». Дидактическая игра «Оценка глубины конфликта» (32 часа)</p>	<p>Выполните задания: 1. Используя лекцию «Типология религиозных конфликтов» заполните таблицу «Типы религиозных конфликтов». 2. Напишите эссе на тему «Потенциальная опасность деструктивных религиозных объединений (сект). 3. Опишите предпосылки религиозных конфликтов. 4. Напишите эссе на тему «Причины религиозных конфликтов». Опишите в нём Ваше мнение о таких конфликтах. 5. Дайте характеристику приоритетным направлениям государственной национальной политики, исключаяющей возникновение на ее территории этно-национальных конфликтов в Российской Федерации. 6. В чём заключаются политические</p>	Тест (6 часов)

				<p>причины возникновения межнациональных конфликтов на постсоветском пространстве?</p> <p>7. Пользуясь лекцией «Причины этно-национальных конфликтов» заполните таблицу «Универсальных признаки (факторы), для предсказания начала территориального спора за независимость».</p> <p>8. Дайте характеристику особенностям современных этно-национальных конфликтов.</p> <p>9. Напишите эссе на тему «Урегулирование этно-национального конфликта». Поставьте себя на место руководителя страны или республики. Опишите необходимые действия.</p> <p>10. Какие негативные факторы влияют на развитие национальных, межнациональных (межэтнических) отношений на территории современной России?</p> <p>11. Дайте характеристику фазам течения этно-национального конфликта. Опишите методы торможения эскалации этно-</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>национальных конфликтов.</p> <p>12. Пройдите тестирование «Самооценка конструктивного взаимодействия в супружеских отношениях».</p> <p>13. Пройдите тестирование «Самооценка конструктивного поведения во взаимоотношениях с детьми».</p> <p>14. Дайте подробную характеристику путям предотвращения и разрешения супружеских конфликтов.</p> <p>15. Опираясь на лекцию «Конфликты в организации» (с помощью метода анализа конкретных ситуаций), рассмотрите «Ситуацию 1». Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?</p> <p>16. Опираясь на лекцию «Конфликты в организации» (с помощью метода анализа конкретных ситуаций), рассмотрите «Ситуацию 2». Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?</p> <p>17. Опираясь на лекцию «Конфликты в организации» (с</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>помощью метода анализа конкретных ситуаций), рассмотрите «Ситуацию 3». Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?</p> <p>18. Напишите эссе на тему «Опасность внутриличностного конфликта».</p> <p>19. Пройдите тест ««Родитель—взрослый—ребенок». Опишите полезность методики с Вашей точки зрения.</p> <p>20. Дайте характеристику основным психологическим концепциям внутриличностных конфликтов.</p> <p>21. Охарактеризуйте основное содержание переговорного процесса.</p> <p>22. В чём заключаются стратегии и тактики в переговорном процессе? Дайте характеристику.</p> <p>23. Подробно опишите варианты ориентиров на результат переговоров.</p> <p>24. Охарактеризуйте процесс управления конфликтом.</p> <p>25. В чём заключается содержание управления конфликтами?</p> <p>26. Опишите алгоритм деятельности руководителя в</p>	
--	--	--	--	---	--

			процессе управления конфликтами. В чём заключается роль руководителя в этом процессе? (30 часов)	
	Итоговая аттестация	6	Итоговый междисциплинарный экзамен/ Тест	
	ИТОГО	750		

2.3. Календарный учебный график

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, в акад. час.	Учебные недели
1	Общая психология	60	1-2
2	Психология личности	52	2-3
3	Организационная психология	52	3-4
4	Психология семьи	52	4-5
5	Конфликтология и медиация	50	5-6
6	Основы профдиагностики и профессионального развития	54	6-7
7	Основы конфликтологии	84	7-10
8	Методы разрешения конфликтных ситуаций	54	11-12
9	Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	38	12-13
10	Основы политической конфликтологии	23	14
11	Конфликты в экономике	21	15
12	Основы педагогической конфликтологии	22	16
13	Основы юридической конфликтологии	27	17
14	Управление инновационными конфликтами	23	18
15	Семейные конфликты	14	19
16	Организация управления социально-трудовыми конфликтами	22	20
17	Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов	28	21
18	Практические упражнения и кейсы	68	22-23
	Итоговая аттестация	6	24

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

3.1. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Общая психология»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности с учетом теории психологической науки.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- историю развития психологии;
 - общую характеристику психологической науки;
- обучающийся должен уметь:
- ориентироваться в теоретических аспектах психологии.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Общая психология» составляет 60 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 1. Общая психология	Лекция/ 36 часов	Психология как наука. История развития психологии. Общая характеристика психологической науки. Развитие психики и происхождение сознания. Познавательная сфера личности. Ощущение, восприятие, внимание. Познавательная сфера личности. Память, мышление, воображение, интеллект. Эмоционально-волевая сфера личности. Структура личности в психологии
	Практическое задание 1 /20 часов	Выполните задания: 1. Заполните таблицу «История развития психологии» по образцу.

	<p>2. Что выступает объектом и предметом психологии?</p> <p>3. Охарактеризуйте высший уровень психического отражения.</p> <p>4. Перечислите психические процессы. Чем отличается восприятие от ощущений?</p> <p>5. Продолжите заполнять таблицу по образцу. Какие свойства внимания проявляются в следующих ситуациях?</p> <p>6. Перечислите и кратко охарактеризуйте виды и формы мышления.</p> <p>7. Заполните таблицу «Теории эмоций».</p> <p>8. Для чего нужны эмоции?</p> <p>9. Чем чувства отличаются от эмоций?</p> <p>10. Что такое «полевое поведение»? Приведите примеры.</p> <p>11. Составьте схему «Структура личности человека».</p> <p>12. Чем отличаются задатки от способностей?</p> <p>13. Составьте обобщенную схему характеристики сознания человека.</p> <p>14. Что такое Я-концепция? Что входит в структуру Я-концепции?</p> <p>15. Что представляет собой мотивационная сфера личности?</p> <p>16. Опишите типы темперамента человека. Ознакомьтесь с опросником Г. Айзенка на диагностику типов темперамента — Айзенка личностный опросник (ЕРІ). Пройдите этот тест (вариант А или вариант Б на выбор), опишите получившиеся результаты.</p>
	Тестирование /4 часа

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.2. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология личности»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности по анализу теоретических концепций психологии личности.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

– сущность основных концепций психологической науки о личности;

обучающийся должен уметь:

– анализировать основные концепции психологии личности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология личности» составляет 52 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 2. Психология личности	Лекция/ 30 часов	Психоаналитическое учение З. Фрейда. Индивидуальная психология А. Адлера. Аналитическая психология К. Юнга. Классический бихевиоризм Уотсона. Теория оперантного научения Б.Ф. Скиннера. Социально-когнитивная теория личности Альберта Бандуры. Теория социального научения Джулиана Роттера. Ганс Айзенк: Теория типов личности. Теория самоактуализации А. Маслоу. Гуманистическая психология К. Роджерса

	Практическое задание 2 /18 часов	Выполните задания: 1. Сделайте сравнительную характеристику индивидуальной психологии А. Адлера и аналитической психологии К. Юнга, представьте ответ в формате сравнительной таблицы или инфографики. 2. Выделите ключевые идеи учения 3. Фрейда и представьте в формате краткой презентации. 3. Изобразите пирамиду потребностей А. Маслоу. Согласны ли Вы с иерархичностью потребностей в данной пирамиде? Может ли человек реализовать высшие потребности, минуя реализацию базовых потребностей? 4. Какая из изученных Вами теорий, наиболее полно раскрывает содержательную и сущностную стороны личности человека? Аргументируйте свой ответ.
Тестирование /4 часа		

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Организационная психология»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности по анализу принципов организационной психологии.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- принципы организационной психологии как науки;
- теории поведения человека в организации;
- способы мотивации трудовой деятельности;
- особенности лидерства и руководства в организации;

обучающийся должен уметь:

- анализировать теоретические аспекты организационные психологии.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Организационная психология» составляет 52 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 3. Организационная психология	Лекция/ 30 часов	Организационная психология как наука. Личность в организации. Теории поведения человека в организации. Мотивация трудовой деятельности. Принятие решений в группах. Лидерство и руководство в организации
	Практическое задание 3 /18 часов	Выполните задание: 1. Опишите, какими качествами должен обладать успешный лидер (Идеальный лидер). Какие черты характера у него должны быть? 2. Какие условия способствуют формированию успешного и сплоченного коллектива в организации? Что необходимо учитывать руководителю? 3. С какими типичными проблемами сталкивается и коллектив, и личность в организации с неустойчивой системой управления?
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.4. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Психология семьи»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности по анализу теоретических аспектов психологии семьи.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
обще профессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

– сущность современных психологических теорий семьи;

обучающийся должен уметь:

– анализировать причины семейных дисфункций и принципы взаимодействия в здоровой семье.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Психология семьи» составляет 52 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 4. Психология семьи	Лекция/ 30 часов	Современные психологические теории семьи. Психологический анализ любви. Закономерности стабилизации и распада эмоциональных отношений в паре. Супружеская неверность. Варианты выхода для партнера, с которым изменяют. Помощь в построении новых отношений или перестройке старых
	Практическое задание 4 /18 часов	<p>Выполните задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте общие положения системной теории. Дайте определение понятию «система». Определите набор факторов, влияющих на семейную систему, попробуйте показать, как они проявляют себя. Дайте общую характеристику семейной системы. 2. Великий голландский философ Б. Спиноза сформулировал оригинальный взгляд на любовь. Он писал, что если мы полюбим кого-либо, кого прежде ненавидели, то эта любовь будет сильнее, чем в случае, если бы ее не предваряла ненависть. Справедливо ли, на ваш взгляд, это утверждение? 3. На основе анализа научной литературы составить описание причин семейных дисфункций, составить описание здоровой семьи, перечислить принципы взаимодействия в здоровой семье. 4. Перечислите основные типологии любви, которые вы знаете. Какая наиболее близка лично Вам? 5. Назовите этапы любовной аддикции 6. Подготовьте письменный отчет по следующим вопросам: <ul style="list-style-type: none"> - Почему около 80% браков заканчиваются разводом? - Каковы основные причины разводов? - Почему высокий уровень социально-экономического развития не гарантирует сохранность брака? - Что происходит с семьей в современном мире? - Сохранится ли семья как социальный институт? (Если сохранится, то в каком виде?).
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.5. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Конфликтология и медиация»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности по применению медиации как технологии регулирования конфликта.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- сущность конфликтологии и типы конфликтов;
- содержание медиации как технологии регулирования конфликта;

обучающийся должен уметь:

- анализировать тип конфликта;
- применять принципы медиации для урегулирования конфликта.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Конфликтология и медиация» составляет 50 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 5. Конфликтология и медиация	Лекция/ 28 часов	Конфликтология. Конфликты: внутриличностные, мотивационные, когнитивные. Ролевой конфликт. Групповой конфликт. Модели стратегий поведения в конфликте. Медиация как технология регулирования конфликта. Прочное итоговое соглашение
	Практическое задание 5 /18 часов	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекции, определите причину и тип конфликта в описанной ниже ситуации. В ответ на отчасти необъективную критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью. 2. К психологу Центра развития семьи обратился мужчина с просьбой организовать и провести медиативный процесс с его участием и участием его бывшей супруги. Предметом спора является определение места жительства ребенка. Муж и жена разъехались, но каждый из них желает проживать вместе с ребенком. Договориться мирно не получилось. Перед медиативным процессом психолог случайно услышал телефонный разговор мужчины – участника медиации с приятелем, в котором он сказал, что проживание с ребенком ему не так уж и нужно, но хочется припугнуть бывшую жену, чтобы она не претендовала на большую часть совместно нажитого имущества, что вынудил ее прийти на процесс медиации шантажом. Психолог-медиатор почувствовал неприязнь к мужчине, рассказал о происходящем коллеге и, приступая к процедуре медиации, решил для себя, что будет «на стороне» женщины-участницы, поскольку ее бывший муж поступает несправедливо.

	<p>Вопрос: пользуясь материалами лекции, определите, какие принципы медиации нарушены в данной ситуации?</p> <p>3. Дайте характеристику межгрупповому конфликту.</p> <p>4. Просмотрите вебинар «Процесс медиации: основные процедуры, методы». Опишите, какие требования предъявляются к медиатору и как проходит процедура заключения договора о медиации.</p>
Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.6. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы профдиагностики и профессионального развития»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере профдиагностики и профессионального развития личности.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- основы профессиональной диагностики и профессионального развития;
- методы профдиагностики;

обучающийся должен уметь:

- анализировать условия профессионального развития личности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы профдиагностики и профессионального развития» составляет 54 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 6. Основы профдиагностики и профессионального развития	Лекция/ 34 часа	Основы профессиональной диагностики и профессионального развития. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Методы профдиагностики. Организационное развитие. Функциональные состояния человека в труде. Виды функциональных состояний человека. Динамика работоспособности и состояния утомления. Напряженность деятельности. Стресс. Специфические функциональные состояния в психологической деятельности
	Практическое задание 6 /6 часов	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекций, напишите, в чем заключаются условия профессионального развития личности. 2. Какие качества нужны человеку для успешного профессионально-личностного роста? 3. Что представляет собой искусство управления собственной жизнедеятельностью? 4. Что включает в себя самоорганизация личного здоровья? 5. Что представляет собой психологическое сопровождение профессионального становления личности? 6. Заполните таблицу «Этапы становления субъекта труда». 7. Каковы основные компоненты системы профориентационной работы?

		8. Дайте определение понятию «синдром самозванца». Имеет ли место данный синдром у Вас? 9. Каковы причины возникновения «синдрома самозванца»? 10. С какой целью составляются профиограммы? 11. Разработайте схему «Виды профессиональной консультации». 12. Дайте характеристику стрессу. 13. Опишите специфические функциональные состояния в психологической деятельности. 14. Охарактеризуйте виды функциональных состояний человека. Опишите динамику работоспособности. 15. Какие существуют методы диагностики и коррекции функциональных состояний?
Тестирование /2 часа		

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.7. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы конфликтологии»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере конфликтологии.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»):

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/6):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- современное понимание предмета и задач конфликтологии;
- понятие и типологию конфликтов;
- методы исследования и диагностики конфликтов;
- причины возникновения конфликтов в организациях и стратегии поведения;
- сущность опросных методов диагностики конфликтов на личностном уровне;
- модульную методику диагностики межличностных конфликтов;

обучающийся должен уметь:

- определять причины возникновения и типологию конфликтов.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы конфликтологии» составляет 84 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 7. Основы конфликтологии	Лекция/ 70 часов	Введение в конфликтологию. Этапы становления конфликтологии. Современное понимание предмета и задач конфликтологии. Стороны конфликта. Возникновение конфликтной ситуации и инцидент. Проблема исхода конфликта. Стратегии поведения в конфликте. Предмет, методы, задачи и место психологии конфликта. Предмет конфликтологии и методы исследования. Понятие и типология конфликтов. Структура, причины и функции конфликтов. Методы исследования и диагностики конфликтов. Методы изучения конфликтов. Диагностика конфликтов. Организация процесса диагностики конфликтов: методология, методы, интерпретация. Классификация, структура и стадии конфликта. Причины возникновения конфликтов в организациях

		<p>и стратегии поведения. Исследования конфликтов. Управление конфликтами. Диагностика конфликтов в организации. Опросные методы диагностики конфликтов на личностном уровне. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов</p>
	<p>Практическое задание 7 /10 часов</p>	<p>Выполните задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте основные формы завершения конфликта. 2. Составьте таблицу «Причины конфликтов». 3. В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте. 4. Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт 5. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение. 6. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение. 7. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и

	<p>часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.</p> <p>8. Охарактеризуйте основные методы диагностики конфликта.</p> <p>9. Составьте таблицу «Метод исследования конфликта».</p> <p>10. Проведите самодиагностику при помощи методики «Тест К. Томаса для определения стратегии поведения в конфликтной ситуации» (приложение 4.5). Ответьте на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - какая стратегия поведения в конфликте доминирует у вас? - следует ли развивать у себя стратегии, которые получили наименьшее количество баллов? Если да (нет), обоснуйте, почему? - подумайте, с кем чаще (родные, друзья, коллеги, руководитель) в конфликте вы проявляете ту или иную стратегию поведения и почему? <p>11. Проведите самодиагностику при помощи методики А. Басса и А. Дарки для определения индивидуального уровня агрессивности личности. (приложение 4.5). Ответьте на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - какие типы проявления агрессии и враждебности более свойственны Вам? - что можно предпринять для снятия или коррекции той или иной формы агрессии? <p>12. Пользуясь методикой Ч.Д. Спилбергера - Ю.Л. Ханина, осуществите самодиагностику своего уровня реактивной и личностной тревожности (приложение 4.5). Ответьте на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - какой вид тревожности у вас превалирует? - связана ли личностная тревожность с конфликтностью человека? - является ли тревожность изначально негативной чертой? Или определенный уровень тревожности – естественная особенность активной личности? <p>13. В чём заключаются причины возникновения конфликтов?</p>
	Тестирование /4 часа

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.8. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Методы разрешения конфликтных ситуаций»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности по применению методов разрешения конфликтных ситуаций.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
обще профессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- стили поведения в конфликтных ситуациях;
- типы конфликтогенных личностей;
- способы манипуляции сознанием;
- способы противодействия манипуляции сознанием;

обучающийся должен уметь:

- анализировать типы поведения в конфликтных ситуациях.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Методы разрешения конфликтных ситуаций» составляет 54 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 8. Методы разрешения конфликтных ситуаций	Лекция/ 36 часов	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей. Предвидение, уход в безэмоциональность, возврат ответственности, метод проективной игры и др. приемы. Классификация и причины межличностных конфликтов. Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией. Практика элегантного отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС. Феномен и причины социального конфликта. Стил поведения в конфликте. Индивидуальный стиль поведения в конфликте. Алгоритм реакции на речевое нападение. Приемы речевой самообороны. Практика элегантного отказа. Противодействие манипуляции. Понятие манипуляции сознанием. Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции. Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции. Способы манипуляции сознанием. Противодействие манипуляции сознанием. Лидерство и командообразование. Формирование команды. Лидерство в управленческой деятельности
	Практическое задание 8 /14 часов	Выполните задания: 1.1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы конфликтогенных личностей». 1.2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях. 2. 1. Дайте характеристику причинам межличностных конфликтов. 2.2. Опишите классификацию межличностных конфликтов. 2.3. Представьте себя в роли преподавателя ВУЗа. У Вас произошло несколько сложных ситуаций. Познакомьтесь с описанными ниже ситуациями и отреагируйте на них, используя методы работы с агрессией из лекции «Управление конфликтами. Приёмы работы с агрессией». 2.3. Заведующий кафедрой очень сильно нагрузил вас общественной работой, не

		<p>приносящей материальный доход. Несмотря на вашу сильную занятость, он продолжает нагружать вас работой. На вашу реакцию о том, что вы не справляетесь, он угрожает вам понижением ставки. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «прогнозируемые последствия».</p> <p>2.4. Декан просит вас поставить экзамен студенту, которого вы никогда в жизни не видели, заявляя вам о том, что это сын очень известного человека. На ваш отказ выполнить его просьбу, декан реагирует агрессивно. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «кавычки».</p> <p>2.5. Студент заявляет вам, что ваши занятия скучные, неинтересные и ему никогда в жизни не пригодятся и посещать их он больше не будет. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «уход в безэмоциональность».</p> <p>2.6. Заведующий кафедрой делает все для того, чтобы вас уволить (сокращает вам ставку, не объявляет на вас конкурс и т.п.). Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «доведения до абсурда».</p> <p>2.7. Выступая на заседании кафедры по теме своей диссертации, вы встречаетесь со следующей реакцией одного из своих коллег: «Ваше исследование ненаучно. В нем одна «банальщина», известная даже малым детям». Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «свернутый контакт».</p> <p>3. 1. Что из себя представляет феномен социального конфликта? Каковы причины социального конфликта?</p> <p>3.2. Дайте общую характеристику стилю поведения в конфликте.</p> <p>3.3. Используя лекцию «Алгоритм реакции на речевое нападение», заполните таблицу.</p> <p>3.4. Используя лекцию «Приемы речевой нижеследующую таблицу.</p> <p>3.5. Используя лекцию «Практика элегантного отказа», заполните таблицу.</p> <p>4. 1. Ответьте на вопросы.</p> <p>4.2. Вспомните 4-5 примеров манипуляций, с которыми, возможно, вам пришлось столкнуться раньше. Удалось ли вам избежать участи жертвы манипулирования? Если да, то как? Если нет, то, что вы предполагаете предпринять сейчас?</p> <p>4.3. Заполните таблицу, пользуясь лекциями «Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции» и «Подготовительные стадии манипулятора:</p>
--	--	--

		инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции». 5. Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной?
	Тестирование /4 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.9. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности по проведению медиации для урегулирования конфликтов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- понятие и принципы, фазы медиации;
 - порядок проведения и коммуникации в медиации;
 - сущность и содержание технологий медиации;
- обучающийся должен уметь:
- планировать процедуру медиации;
 - использовать базовые инструменты медиации.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов» составляет 38 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 9. Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	Лекция/ 25 часов	Понятие и принципы, фазы медиации. Медиация: понятие, процедура и особенности. Виды медиации. Базовые принципы медиации, фазы и инструменты. Восприятие человека. Фильтры восприятия и стереотипы поведения. Восприятие и теория восприятия. Восприятие как форма отражения мира. Восприятие и эффекты восприятия. Типология собеседников. Восприятие основные характеристики. Иллюзии восприятия. Процедура проведения и коммуникации в медиации. Особенности проведения процедуры, зависящие от различных факторов. Процедура проведения и коммуникации в медиации. Коммуникация как обмен информацией. PR и GR-технологии регулирования конфликтов интересов. Основные понятия и определения конфликта интересов. Сущность и модели GR-менеджмента. Конфликты и транзактный анализ. Теоретические основы транзактного анализа. Сценарии жизни и жизненные позиции в транзактном анализе. Транзактный анализ игр
	Практическое задание 9 /9 часов	Выполните задания: 1. Пользуясь лекцией «Базовые принципы медиации, фазы и инструменты», заполните таблицу «Фазы медиации». 2. Опишите специфику проведения процедуры медиации. 3. В чём заключаются особенности проведения медиативных встреч?

		<p>4. Пользуясь лекцией «Базовые принципы медиации, фазы и инструменты», заполните таблицу «Коммуникативные инструменты медиации».</p> <p>5. В чём заключаются базовые принципы медиации?</p> <p>6. Дайте характеристику медиации в судопроизводстве.</p> <p>7. Ответьте на следующие вопросы: В чем заключается процесс восприятия? Какие основные характеристики принято выделять у восприятия? Перечислите, что мы можем отнести к каналам восприятия. Какие существуют виды восприятия? Что принято называть «социальной перцепцией»? В чем её особенность?</p> <p>7. Дайте определение понятия «иллюзия восприятия»?</p> <p>8. Какие выделяют основные иллюзии, провоцирующие конфликты? Кратко охарактеризуйте каждую из них.</p> <p>9. Какие выделяют правила, уменьшающие искажение восприятия человека?</p> <p>10. Что принято называть «эффектами межличностного восприятия»?</p> <p>11. Пользуясь лекцией «Восприятие и эффекты восприятия. Типология собеседников», заполните таблицу.</p> <p>12. Приведите из художественной литературы либо из личной жизни примеры ситуации эффекта восприятия (2-4 примера).</p> <p>13. Дайте характеристику восприятию. Какие существуют теории восприятия? Опишите их.</p> <p>14. Ответьте на следующие вопросы: Что такое «коммуникация»? Какие действия называют коммуникативными? Какого человека мы можем назвать коммуникатором, а какого реципиентом? Чем характеризуется коммуникативная компетентность? Перечислите причины плохой коммуникации. В чем отличие вербальной и невербальной коммуникации? Что входит в структуру речевого общения? Что называют «убеждающей коммуникацией»?</p> <p>15. Какие знаковые системы включает в себя невербальная коммуникация? Расскажите о них.</p> <p>16. Какие существуют зоны дистанции в человеческом контакте?</p>
--	--	---

	<p>17. Что мы понимаем под мимикой?</p> <p>18. Какие выделяют группы жестов? Охарактеризуйте каждую из них.</p> <p>19. Назовите, какие существуют виды жестов. В чем их отличие друг от друга?</p> <p>20. Пользуясь лекцией «Процедура проведения и коммуникации в медиации», заполните таблицу «Причины плохой коммуникации».</p> <p>21. Заполните пропуски. На пути становления GR-менеджмента в России встречается множество проблем, в частности...</p> <p>22. Заполните таблицу «Требования, предъявляемые к GR-специалистам».</p> <p>23. Опишите критерии эффективности работы GR-специалиста.</p> <p>24. Пройдите предлагаемый тест и опишите полученные результаты. Тест «Родитель – Взрослый – Ребенок».</p> <p>25. Проведите анализ межличностного взаимодействия и оцените его конфликтность в следующей ситуации. Предприниматель обращается к налоговому инспектору: «На каком основании вы наложили штраф?». Инспектор: «Давайте разберемся». И, используя документы, разъясняет причину штрафа.</p> <p>26. Проанализируйте привычные транзакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее общаться: с Родителями, Детьми или Взрослыми? Как вы думаете, почему? Есть ли у вас «любимая» позиция? Меняете ли вы свою транзакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров?</p> <p>27. Перечислите поведенческие характеристики Родителя.</p> <p>28. Перечислите поведенческие характеристики Взрослого.</p> <p>29. Перечислите поведенческие характеристики Ребенка.</p>
	Тестирование /4 часа

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.10. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы политической конфликтологии»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере политической конфликтологии.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- особенности политической конфликтологии как науки;
- типологию и динамику развития политических конфликтов;

обучающийся должен уметь:

- анализировать типологию и динамику развития политических конфликтов.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы политической конфликтологии» составляет 23 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия /	Содержание
------------------	------------------------	------------

	количество часов	
Тема 10. Основы политической конфликтологии	Лекция/ 17 часов	Политическая конфликтология как наука. Типология и динамика развития политических конфликтов. Этапы развития международного конфликта. Кризис как особая фаза развития международного конфликта. Роль переговорного процесса в мирном урегулировании международных конфликтов. Предотвращение межгосударственных конфликтов
	Практическое задание 10 /4 часа	Выполните задания: 1. Опираясь на лекцию «Этапы развития международного конфликта», заполните таблицу «Фазы международного конфликта». 2. Напишите эссе о роли переговорного процесса в мирном урегулировании конфликтов. 3. Дайте характеристику типологии и динамике развития политических конфликтов. 4. Опишите этапы развития международного конфликта. 5. Разработайте схему урегулирования политического конфликта в роли медиатора. Опишите цель, этапы, применяемые технологии и методики. Объем до 2 страниц.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.11. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Конфликты в экономике»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере экономических и производственных конфликтов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

– предмет и метод экономической конфликтологии;

обучающийся должен уметь:

– анализировать типы конфликтов в сфере экономики.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Конфликты в экономике» составляет 21 академический час.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 11. Конфликты в экономике	Лекция/ 15 часов	Предмет и метод экономической конфликтологии. Экономический кризис и конфликты в экономике. Внешнеэкономические конфликты. Производственные конфликты
	Практическое задание 11 /4 часа	Выполните задания: 1. Опираясь на лекцию «Производственные конфликты», заполните таблицу «Этапы производственного конфликта». 2. Напишите эссе о внешнеэкономических конфликтах. 3. Охарактеризуйте предмет и метод экономической конфликтологии.

	4. Опишите конфликты в рыночной экономике и их причины.
Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.12. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы педагогической конфликтологии»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере педагогической конфликтологии.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

– особенности протекания конфликтов в образовательной среде;

обучающийся должен уметь:

– анализировать типы конфликтов в сфере образования.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы педагогической конфликтологии» составляет 22 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 12. Основы педагогической конфликтологии	Лекция/ 14 часов	Особенности протекания конфликтов в образовательной среде. Особенности педагогических конфликтов между педагогами и учащимися. Особенности педагогических конфликтов между учащимися
	Практическое задание 12 /6 часов	Выполните задание: Проанализируйте педагогические ситуации и предложите свои варианты их разрешения.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.13. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Основы юридической конфликтологии»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере юридической конфликтологии.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по
 направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между
 конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом
 «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному
 обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий
 медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- понятие и функции юридического конфликта;
- типологию юридических конфликтов;
- способы разрешения юридических конфликтов;

обучающийся должен уметь:

- анализировать типы юридических конфликтов и способы их разрешения.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основы юридической
 конфликтологии» составляет 27 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 13. Основы юридической конфликтологии	Лекция/ 21 час	Юридический конфликт: понятие, функции. Динамика и структура юридического конфликта. Типология юридических конфликтов. Разрешение и прогнозирование конфликтов. Способы разрешения юридических конфликтов
	Практическое задание 13 /4 часа	Выполните задания: 1. Опишите и дайте краткую характеристику основным юридическим способам предупреждения конфликтов. 2. Что относится к юридическим конфликтам? Какие существуют способы разрешения юридических конфликтов?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.14. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Управление инновационными конфликтами»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере управления инновационными конфликтами.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- понятие, причины и последствия инновационного конфликта;
- механизмы управления инновационными конфликтами;

обучающийся должен уметь:

- применять механизмы управления инновационными конфликтами.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Управление инновационными конфликтами» составляет 23 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 14. Управление инновационными конфликтами	Лекция/ 17 часов	Понятие, причины и последствия инновационного конфликта. Моделирование инновационных конфликтов. Механизмы управления инновационными конфликтами
	Практическое задание 14 /4 часа	Выполните задания: 1. Опишите и дайте краткую характеристику основным способам предупреждения инновационных конфликтов в организации. 2. Что относится к инновационным конфликтам в организации? Какие существуют способы разрешения инновационных конфликтов?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.15. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Семейные конфликты»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере анализа семейных конфликтов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:
 общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по
 направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между
 конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом
 «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному
 обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий
 медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

– сущность и способы разрешения супружеских и семейных конфликтов;

обучающийся должен уметь:

– анализировать супружеские и семейные конфликты.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Семейные конфликты»
 составляет 14 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 15. Семейные конфликты	Лекция/ 10 часов	Супружеские конфликты. Разрешение семейных конфликтов
	Практическое задание 15 /2 часа	Выполните задания: 1. Прочтите стихотворение и постарайтесь ответить на следующие вопросы: 1. Кто участвует в конфликте? 2. О каких конфликтогенах идет речь в стихотворении? 3. Какие эмоции испытывают герои стихотворения? 4. В чем причина конфликта? 5. Можно ли назвать Пал Палыча медиатором? 6. Опишите, как проходило решение конфликта. 7. Предложите варианты решения данного конфликта. 2. Прочтите приведенные ниже высказывания и определите, соответствуют

		ли они принципам построения фраз медиатора. Приведите такую формулировку, которая сохранит содержание, но будет приемлема для медиатора в работе со сторонами.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.16. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Организация управления социально-трудовыми конфликтами»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере организации управления социально-трудовыми конфликтами.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- принципы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений;
 - методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений;
- обучающийся должен уметь:
- применять методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Организация управления социально-трудовыми конфликтами» составляет 22 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 16. Организация управления социально-трудовыми конфликтами	Лекция/ 18 часов	Конфликтогенная природа социально-трудовых отношений. Зарубежный опыт в исследовании социально-трудовых конфликтов. Принципы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений. Методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений
	Практическое задание 16 /2 часа	Выполните задание: 1. На основе материалов, изложенных в лекции «Методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений», опишите, в каких ситуациях вы бы использовали те или иные методы управления трудовыми конфликтами. 2. Проанализируйте ситуации и предложите свой вариант их решения.
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.17. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере GR-технологии регулирования конфликтов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»:

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- основные понятия и определения GR;
- методы и технологии GR;

обучающийся должен уметь:

- осуществлять экспертное консультирование по разрешению конфликтов.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов» составляет 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия /	Содержание
------------------	------------------------	------------

	количество часов	
Тема 17. Понятие и теория GR-технологии регулирования конфликтов	Лекция/ 22 часа	Основные понятия и определения GR. Методы и технологии GR. Содержание понятия «психологическое влияние». Результаты психологического влияния. Переговоры
	Практическое задание 17 /4 часа	Выполните задания: 1. Заполните таблицу «История развития GR». 2. Ответьте на вопрос: кто должен осуществлять GR-деятельность? 3. Опишите виды психологического влияния. 4. Как Вы считаете, какую роль играет имидж для GR-специалиста?
	Тестирование /2 часа	

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела, дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

3.18. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Практические упражнения и кейсы»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере практической деятельности по регулированию конфликтов.

2. Планируемые результаты обучения по разделу, дисциплине (модулю)

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины: общепрофессиональные компетенции (ОПК) согласно ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

ОПК-5 Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

профессиональные компетенции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»):

ВД 1 Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б):

ПК 1.1 Способность к организационно-техническому и документарному обеспечению процедуры медиации;

ПК 1.2 Способность к подготовке подготовка к процедуре медиации

ПК 1.3 Способность к ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации

Обучающийся должен знать:

- типологию религиозных конфликтов;
- обобщенные причины появления религиозных конфликтов и их особенности;
- проблемы и пути урегулирования религиозных конфликтов;
- сущность, содержание и урегулирование этно-национальных конфликтов;

обучающийся должен уметь:

- решать кейсы и ситуационные задачи в сфере разрешения конфликтов.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Практические упражнения и кейсы» составляет 68 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 18. Практические упражнения и кейсы	Лекция/ 32 часа	Практикум по конфликтологии. Типология религиозных конфликтов. Обобщенные причины появления религиозных конфликтов и их особенности. Проблемы и пути урегулирования религиозных конфликтов. Причины этно-национальных конфликтов. Сущность, содержание и урегулирование этно-национальных конфликтов. Кейс «Семейные отношения» (самооценка готовности к конструктивным взаимоотношениям в семье методом тестирования). Кейс «Конфликты в организации» (проводится с использованием метода анализа конкретных ситуаций). Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты». Ситуационно-ролевая игра «Переговоры». «Технологии управления конфликтами». Дидактическая игра «Оценка глубины конфликта»

	<p>Практическое задание 18 /30 часов</p>	<p>Выполните задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Используя лекцию «Типология религиозных конфликтов» заполните таблицу «Типы религиозных конфликтов». 2. Напишите эссе на тему «Потенциальная опасность деструктивных религиозных объединений (сект). 3. Опишите предпосылки религиозных конфликтов. 4. Напишите эссе на тему «Причины религиозных конфликтов». Опишите в нём Ваше мнение о таких конфликтах. 5. Дайте характеристику приоритетным направлениям государственной национальной политики, исключая возникновение на ее территории этно-национальных конфликтов в Российской Федерации. 6. В чём заключаются политические причины возникновения межнациональных конфликтов на постсоветском пространстве? 7. Пользуясь лекцией «Причины этно-национальных конфликтов» заполните таблицу «Универсальных признаки (факторы), для предсказания начала территориального спора за независимость». 8. Дайте характеристику особенностям современных этно-национальных конфликтов. 9. Напишите эссе на тему «Урегулирование этно-национального конфликта». Поставьте себя на место руководителя страны или республики. Опишите необходимые действия. 10. Какие негативные факторы влияют на развитие национальных, межнациональных (межэтнических) отношений на территории современной России? 11. Дайте характеристику фазам течения этно-национального конфликта. Опишите методы торможения эскалации этно-национальных конфликтов. 12. Пройдите тестирование «Самооценка конструктивного взаимодействия в супружеских отношениях». 13. Пройдите тестирование «Самооценка конструктивного поведения во взаимоотношениях с детьми». 14. Дайте подробную характеристику путям предотвращения и разрешения супружеских конфликтов. 15. Опираясь на лекцию «Конфликты в организации» (с помощью метода анализа конкретных ситуаций), рассмотрите «Ситуацию 1». Что вы скажете своей
--	--	--

		<p>сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?</p> <p>16. Опираясь на лекцию «Конфликты в организации» (с помощью метода анализа конкретных ситуаций), рассмотрите «Ситуацию 2». Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?</p> <p>17. Опираясь на лекцию «Конфликты в организации» (с помощью метода анализа конкретных ситуаций), рассмотрите «Ситуацию 3». Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?</p> <p>18. Напишите эссе на тему «Опасность внутриличностного конфликта».</p> <p>19. Пройдите тест ««Родитель—взрослый—ребенок». Опишите полезность методики с Вашей точки зрения.</p> <p>20. Дайте характеристику основным психологическим концепциям внутриличностных конфликтов.</p> <p>21. Охарактеризуйте основное содержание переговорного процесса.</p> <p>22. В чём заключаются стратегии и тактики в переговорном процессе? Дайте характеристику.</p> <p>23. Подробно опишите варианты ориентиров на результат переговоров.</p> <p>24. Охарактеризуйте процесс управления конфликтом.</p> <p>25. В чём заключается содержание управления конфликтами?</p> <p>26. Опишите алгоритм деятельности руководителя в процессе управления конфликтами. В чём заключается роль руководителя в этом процессе?</p>
Тестирование /6 часов		

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4. Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля)

Оценка результатов освоения раздела, дисциплины (модуля) включает текущий контроль, промежуточную аттестацию и осуществляется с использованием следующих оценочных средств: тесты, задания для практической работы.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации, критерии оценки уровня освоения программы содержится в разделе 4. Формы аттестации и оценочные материалы.

5. Организационно-педагогические условия реализации раздела, дисциплины (модуля)

Характеристика организационно-педагогических условий реализации раздела,

дисциплины (модуля) содержится в разделе 5. Организационно-педагогические условия реализации дополнительной профессиональной программы.

4. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В процессе обучения используется тестирование как форма текущего контроля успеваемости.

Формой промежуточной аттестации по разделам, дисциплинам (модулям) программы является зачет и (или) дифференцированный зачет.

Промежуточная аттестация включает в себя прохождение тестирования и выполнение практического задания. Время, отведенное на промежуточную аттестацию, входит в общую трудоемкость освоения раздела, дисциплины (модуля) программы и проводится в форме, указанной в учебном плане.

4.2. Формы итоговой аттестации

Итоговая аттестация по программе профессиональной переподготовки предназначена для комплексной оценки уровня знаний обучающегося с учетом целей обучения для установления соответствия уровня знаний обучающегося квалификационным требованиям; для рассмотрения вопросов о предоставлении обучающемуся по результатам обучения права вести профессиональную деятельность и выдаче диплома о профессиональной переподготовке.

Итоговая аттестация проводится в форме междисциплинарного экзамена по программе обучения, включающего вопросы по всем разделам, дисциплинам (модулям).

4.3. Критерии оценки результатов освоения образовательных программ

Результаты промежуточной аттестации за освоение обучающимся раздела, дисциплины (модуля) программы оцениваются по стобалльной шкале в следующем соотношении:

- по результатам тестирования на освоение раздела, дисциплины (модуля) – максимально 70 баллов;
- практическое задание по итогам освоения раздела, дисциплины (модуля) – максимальное количество суммарно за все практические задания в разделе, дисциплине (модуле) – 30 баллов.

Количество баллов по стобалльной системе	Результат аттестации в форме «зачет»	Отметка по четырехбалльной системе
81-100	«зачтено»	«отлично»
61-80	«зачтено»	«хорошо»
51-60	«зачтено»	«удовлетворительно»
50 и менее	«не зачтено»	«неудовлетворительно»

По результатам итоговой аттестации выставляются отметки в соответствии со следующими критериями оценивания:

Количество баллов по стобалльной системе	Отметка по четырехбалльной системе
91-100	«отлично»
81–90	«хорошо»
70–80	«удовлетворительно»
менее 70	«неудовлетворительно»

Оценка результатов освоения образовательных программ осуществляется Итоговой аттестационной комиссией в соответствии со следующими критериями:

- отметка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему полное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), всестороннее и глубокое изучение литературы;
- отметка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему несущественные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему частичное освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, сформированность не в полной мере новых компетенций и профессиональных умений для осуществления профессиональной деятельности;
- отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не показавшему освоение планируемых результатов (знаний, умений, навыков, компетенций), предусмотренных программой, допустившему серьезные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий.

4.4.Оценочные материалы

Оценочные материалы по программе профессиональной переподготовки размещены на платформе СДО и включают следующие оценочные средства: задания в тестовой форме, практическая работа.

Примерный (демонстрационный) вариант оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации

1. К какому виду конфликтов относится конфликт интересов?

Выберите один ответ:

1. Конфликты эмоций и конфликты прав
2. Применение и толкование ранее установленной нормы или закона
3. Конфликты, связанные с установлением условий занятости

2. Форма разрешения трудового конфликта, при которой происходит исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены– _____.

Выберите один ответ:

1. Комфортное предпочтение
2. Подавление
3. Дистанцирование

3. Что является субъектом социально-трудовых отношений?

Выберите один ответ:

1. Работник или рабочая группа
2. Человек или группа людей, объединенная общими целями или признаками
3. Работодатель или аппарат управления организацией

4. Верно ли утверждение: изменение социальной установки может происходить в результате убеждающей коммуникации посредством изменения когниций?

Выберите один ответ:

1. Верно
2. Неверно

5. Политическую обстановку, ситуацию на рынке, условия функционирования средств доставки, законы и положения, регламентирующие тот или иной вид деятельности, налоговое и таможенное законодательство относят к _____.

Выберите один ответ:

1. внешней среде
2. внутренней среде
3. микросреде

6. В чем заключается суть аналитического моделирования инновационных конфликтов?

Выберите один ответ:

1. В установлении функций модели
2. В поэтапном структурировании элементов конфликта на базе одного или нескольких признаков, выступающих в качестве оснований их выделения
3. В строгой дефиниции основных понятий

7. Какой метод лежит в основе построения моделей инновационного конфликта?

Выберите один ответ:

1. Метод аналитической средней
2. Анализа и синтеза
3. Системный анализ

8. Как называются конфликты, существующие в супружеской жизни несколько лет?

Выберите один ответ:

1. Хронические
2. Многоразовые
3. Постоянные

9. Медиатор – это _____.

Выберите один ответ:

1. лицо, которое принимает чью-либо сторону, ставит одну из сторон в преимущественное положение, консультирует стороны по правовым вопросам и комментирует позиции или решения суда, арбитражного или третейского суда

2. нейтральное, не заинтересованное и независимое лицо, которое помогает сторонам выработать общее понимание возникшего конфликта и действовать в направлении урегулирования спора, выявить спорные вопросы и возможные варианты их решения, удовлетворяющие всех участников конфликта

3. нейтральное, но заинтересованное лицо, которое помогает сторонам выработать общее понимание возникшего конфликта и действовать в направлении урегулирования спора, выявить спорные вопросы и возможные варианты их решения, удовлетворяющие всех участников конфликт

10. Какое слово пропущено?

Основными мотивами _____ являются: 1) стремление к развитию отношений; 2) самоутверждение личности; 3) необходимость профессионального плана.

Выберите один ответ:

1. самопрезентации
2. самореализации
3. самооценки

Примеры заданий для практической работы

1. Выполните задания:

1. Опираясь на лекцию «Этапы развития международного конфликта», заполните таблицу «Фазы международного конфликта».

2. Напишите эссе о роли переговорного процесса в мирном урегулировании конфликтов.

3. Дайте характеристику типологии и динамике развития политических конфликтов.

4. Опишите этапы развития международного конфликта.

2. Выполните задания:

1. Опираясь на лекцию «Производственные конфликты», заполните таблицу «Этапы производственного конфликта».

2. Напишите эссе о внешнеэкономических конфликтах.

3. Охарактеризуйте предмет и метод экономической конфликтологии.

4. Опишите конфликты в рыночной экономике и их причины.

5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Материально-технические условия реализации программы

Образовательная организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей реализацию образовательной программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

5.2. Требования к материально-техническим условиям со стороны обучающегося (потребителя образовательной услуги)

Рекомендуемая конфигурация компьютера:

- Разрешение экрана от 1280x1024
- Pentium 4 или более новый процессор с поддержкой SSE2
- 512 Мб оперативной памяти
- 200 Мб свободного дискового пространства
- Современный веб-браузер актуальной версии (Firefox 22, Google Chrome 27, Opera 15, Safari 5, Internet Explorer 8 или более новый).

5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Образовательная организация обеспечена электронными учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем разделам, дисциплинам (модулям) программы. Образовательная организация также имеет доступ к электронным образовательным ресурсам (ЭОР). Образовательная организация имеет удаленный доступ ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru/>).

При реализации программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в Образовательной организации созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя:

- электронные информационные ресурсы
- электронные образовательные ресурсы
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств.

Данная среда способствует освоению обучающимися программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда Образовательной организации обеспечивает возможность осуществлять следующие виды деятельности:

1. Планирование образовательного процесса.
2. Размещение и сохранение материалов образовательного процесса.
3. Фиксацию хода образовательного процесса и результатов освоения программы.
4. Контролируемый доступ участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.
5. Проведение мониторинга успеваемости обучающихся.

Список литературы и информационных источников

1. Адыгезалова, Г. Э. Основы юридической конфликтологии и социологии права: учебное пособие: [16+] / Г. Э. Адыгезалова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Кубанский государственный университет (КубГУ). – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 231 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571887> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0438-6. – DOI 10.23681/571887. – Текст: электронный.
2. Багадирова, С. К. Материалы к курсу «Психология личности»: учебное пособие: в 2 частях: [16+] / С. К. Багадирова, А. А. Юрина. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – Часть 1. Раздел «Теории личности». – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:

- <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232087> (дата обращения: 15.04.2025). – ISBN 978-5-4458-6747-0. – DOI 10.23681/232087. – Текст: электронный.
3. Багадирова, С. К. Материалы к курсу «Психология личности»: учебное пособие: в 2 частях: [16+] / С. К. Багадирова, А. А. Юрина. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – Часть 2. Раздел «Теории личности». – 172 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232088> (дата обращения: 15.04.2025). – ISBN 978-5-4458-6748-7. – DOI 10.23681/232088. – Текст: электронный.
4. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие: [16+] / В. А. Бодров. – 2-е изд. – Москва: ПЕР СЭ, 2006. – 512 с. – (Современное образование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328> (дата обращения: 15.04.2025). – ISBN 5-9292-0156-0. – Текст: электронный.
5. Васильева, И. В. Организационно-психологическая диагностика: учебное пособие: [16+] / И. В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2011. – 136 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574455> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-00506-0. – Текст: электронный.
6. Володина, Ю. А. Психология профессионального самоопределения подростков и юношей: учебное пособие: [16+] / Ю. А. Володина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2022. – 200 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621519> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2422-3. – DOI 10.23681/621519. – Текст: электронный.
7. Захарова, Н. Л. Методология организационной психологии: учебное пособие: [16+] / Н. Л. Захарова; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 97 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602511> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр.: с. 68-73. – ISBN 978-5-4499-2000-3. – Текст: электронный.
8. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие: [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 161 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст: электронный.
9. Минкина, Н. И. Медиация в социальной сфере: учебник: [16+] / Н. И. Минкина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 188 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=619755> (дата обращения: 15.04.2025). – ISBN 978-5-4499-2690-6. – DOI 10.23681/619755. – Текст: электронный.
10. Минкина, Н. И. Медиация как альтернативный способ урегулирования конфликтов / Н. И. Минкина; Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 159 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473260> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9468-8. – DOI 10.23681/473260. – Текст: электронный.
11. Немов, Р. С. Психология: учебник: в 3 книгах / Р. С. Немов. – 5-е изд. – Москва: Владос, 2013. – Книга 1. Общие основы психологии. – 688 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234867> (дата обращения: 15.04.2025). – ISBN 978-5-691-01743-8. – Текст: электронный.

12. Профилактика и разрешение социальных конфликтов: коллективная монография / под ред. Е. В. Змановской. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы, 2011. – 278 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277348> (дата обращения: 15.04.2025). – ISBN 978-5-98238-028-9. – Текст: электронный.
13. Психодиагностика: курс лекций: учебное пособие: [16+] / сост. А. С. Лукьянов; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 325 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563343> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
14. Психология семьи: учебное пособие: [16+] / сост. М. В. Лукьянова, С. В. Офицерова; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2017. – 138 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483757> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
15. Сморгунова, В. Ю. Медиация в образовательной сфере / В. Ю. Сморгунова, Е. Ю. Калинина, Я. А. Рымкевич; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2018. – 184 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577911> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8064-2640-7. – Текст: электронный.
16. Суворова, А. В. Психология конфликта: учебное пособие / А. В. Суворова, С. В. Нищитенко; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 105 с.: схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494814> (дата обращения: 15.04.2025). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.

5.4. Кадровое обеспечение программы

Реализация программы профессиональной переподготовки обеспечивается педагогическими работниками, требование к квалификации которых регулируется законодательством Российской Федерации в сфере образования и труда.

Актуализация дополнительной профессиональной программы

№ пп	Содержание изменений	Раздел, в который вносятся изменения и дополнения	Дата внесения изменений
1	Актуализация основных источников и литературы	5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	13.11.2022
2	Актуализация основных источников и литературы	5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	21.09.2023
3	Актуализация с учетом локальных нормативных актов	Все разделы программы	09.02.2024
4	<p>Корректировка формулировок планируемых результатов обучения по программе</p> <p>Актуализация основных источников и литературы</p> <p>Актуализация практических заданий</p>	<p>1.2. Цель реализации программы и планируемые результаты обучения</p> <p>4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы</p> <p>2.2. Учебно-тематический план</p> <p>3. Рабочие программы дисциплин</p>	15.04.2025