

Общество с ограниченной ответственностью
«Национальный центральный институт развития дополнительного образования»

117556, г. Москва, ул. Фруктовая, дом 7, корпус 1, офис 3, комната 12
Телефон +7(499) 110-88-46; e-mail: info@ncrdo.ru, веб-сайт: www.ncrdo.ru

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № 189 от «01» июня 2022г

Генеральный директор ООО «НЦРДО»



Зотов А.И.

М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

«Специалист в области медиации»

Вид профессиональной деятельности

Практическая психология

Квалификация

Тренер-медиатор

Общая трудоемкость

885 академических часов

Форма обучения

Заочная

Москва, 2022

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 конфликтологии и 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);
- 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: процесс альтернативного урегулирования споров и конфликтов.

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: тренер-медиатор.

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

В процессе освоения программы обучающийся формирует следующие профессиональные компетенции в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОПК-4	Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений
ОПК-5	Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

Планируемые результаты обучения

Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими виду(ам) деятельности по профессиональному стандарту «Специалист в области медиации (медиатор)»:

Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций
ВД 1. Ведение процедуры медиации (без специализации) (А/б)	
ОПК-4	Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений
ОПК-5	Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами

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 885 часов.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость	Работа обучающегося в СДО	Формы промежуточной аттестации
--	--	--------------------	---------------------------	--------------------------------

№ п п		мкость, в акад. часах	Лекци и	Тести рован ие	Практи чески е заняти я	уточной и итогово й аттестаци и (ДЗ, З) ¹
Раздел общепрофессиональных дисциплин						
1	Психология личности	35	30	2	3	З
2	Организационная психология	36	30	2	4	З
3	Социальная психология	34	30	2	2	З
4	Гражданское право	19	15	2	2	ДЗ
5	Конфликтология и медиация	34	28	2	4	З
6	Кодекс профессиональной этики медиатора	16	10	2	4	ДЗ
Раздел специальных дисциплин						
7	Основы конфликтологии	93	63	10	20	ДЗ
8	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей	12	4	2	6	З
9	Техники работы с конфликтными ситуациями	180	120	16	44	З
9.1	<i>Предвидение, уход в безэмоциональность, возврат ответственности, метод проективной игры и др. приемы</i>	18	10	2	6	
9.2	<i>Практика элегантного отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС</i>	34	24	2	8	
9.3	<i>Противодействие манипуляции</i>	26	20	2	4	
9.4	<i>Тренинг разрешения конфликтов</i>	15	7	2	6	
9.5	<i>Коммуникативный тренинг</i>	14	8	2	4	
9.6	<i>Бизнес-тренинг и тимбилдинг как форма активного обучения</i>	30	24	2	4	
9.7	<i>Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты»</i>	13	3	2	8	
9.8	<i>Тренинги в удаленном формате. Планирование, особенности организации и проведения. Техническое обеспечение</i>	30	24	2	4	
10	Лидерство и командообразование	18	10	2	6	З
11	Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	78	48	10	20	ДЗ
12	Тренинг как метод активного обучения	30	18	2	10	З
13	Основные навыки тренера	18	10	2	6	З
14	Особенности и технологии ведения тренинга	21	13	2	6	З

¹ ДЗ – дифференцированный зачет, З – зачет

15	Групповая динамика и процедура работы с ней	15	7	2	6	ДЗ
16	Правила построения программы тренинга	24	16	2	6	3
Раздел дополнительных дисциплин						
17	Конфликты в экономике	23	15	2	6	3
18	Основы политической конфликтологии	22	16	2	4	3
19	Основы юридической конфликтологии	28	20	2	6	3
20	Основы педагогической конфликтологии	18	12	2	4	3
21	Религиозные и этнические конфликты	18	12	2	4	3
22	Семейные конфликты	16	10	2	4	3
23	Управление инновационными конфликтами	21	15	2	4	3
24	Организация управления социально-трудовыми конфликтами	30	20	2	8	3
25	Коучинг-технологии	38	33	2	3	3
Итоговая аттестация		8				Итогов ый междис циплина рный экзамен
ИТОГО		885				

2.2. Учебно-тематический план

№ пп	Наименование разделов, дисциплин (модулей) и тем	Всего часов	Содержание лекций (количество часов)	Наименование практических занятий (количество часов)	Тестир ование
Раздел общепрофессиональных дисциплин					
1	Психология личности	35	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	Выполните задания: 1. Сделайте сравнительную характеристику индивидуальной психологии А. Адлера и аналитической психологии К. Юнга. Ответ предоставьте в свободной форме. 2. Выделите основные моменты	Тест (2 часа)

			Бандуры. Теория социального научения Джулиана Роттера. Ганс Айзенк: Теория типов личности. Теория самоактуализации А. Маслоу. Гуманистическая психология К. Роджерса (30 часов)	психоаналитического учения З. Фрейда. 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 теорий личности, представленных в модуле, больше Вам импонирует и почему? (3 часа)	
2	Организационная психология	36	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)	Выполните задание: Опишите, какими качествами должен обладать успешный лидер (Идеальный лидер). Какие черты характера у него должны быть? (4 часа)	Тест (2 часа)
3	Социальная психология	34	Социализация как приобщение человека к жизни в обществе. Предмет и место социальной психологии в системе научного знания. Общение и взаимодействие. Место общения в жизни общества. Социальная психология групп. Проблема личности в социальной психологии. Личность как предмет исследования в социальной	Выполните задания: Задание 1: Прочитайте случай, найдите в нём один или несколько законов социальной психологии (групповые эффекты), объясните, какие фразы в тексте говорят об этом, а также почему здесь срабатывает тот или иной эффект, какие у этого эффекта могут быть положительные	Тест (2 часа)

			психологии. Межличностное влияние и социальная власть (30 часов)	и отрицательные последствия. Задание 2: Определите, по какому социально значимому признаку (пол, возраст, национальность, доход, место жительства, профессия, родственные связи) выделена каждая из перечисленных социальных групп? Заполните таблицу. Задание 3: Выберите любое социальное движение. Определите его характер. Укажите тип движения по целям и в зависимости от группопобразующих признаков. (2 часа)	
4	Гражданское право	19	Гражданское право как отрасль российского права. Источники гражданского права. Гражданское правоотношение. Граждане как субъекты гражданского права. Юридические лица. Государство и государственные (муниципальные) образования как субъекты гражданского права. Осуществление и защита гражданских прав. Гражданско-правовая ответственность. Сделки. Понятие, виды, формы сделок. Право собственности и другие вещные права. Защита права собственности. Гражданско-правовой	Выполните задания: Задание 1. Охарактеризуйте предмет гражданского права и заполните таблицу. Задание 2. Дайте характеристику институтам опеки и попечительства. Обоснуйте, в чем разница между ними. Задание 3. Составьте перечень из 10-12 федеральных законов, которые на ваш взгляд, относятся к числу источников гражданского права. Приведите необходимые аргументы, обосновывающие вашу позицию.	Тест (2 часа)

			договор. Авторское право. Наследование имущества граждан (15 часов)	Задание 4. Составьте перечень неотчуждаемых прав и свобод человека, а также других нематериальных благ защищаемых гражданским законодательством. Приведите необходимые аргументы, обосновывающие вашу позицию. Задание 5. Приведите пример сделки, в которых воля может быть изъявлена совершением конклюдентных действий. Задание 6. Составьте таблицу «Круг наследников по закону» с указанием очередей и степени родства. (2 часа)	
5	Конфликтология и медиация	34	Конфликтология. Конфликты: внутриличностные, мотивационные, когнитивные. Ролевой конфликт. Групповой конфликт. Модели стратегий поведения в конфликте. Медиация как технология регулирования конфликта. Прочное итоговое соглашение (28 часов)	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекции, определите причину и тип конфликта в описанной ниже ситуации. 2. Пользуясь материалами лекции, определите, какие принципы медиации нарушены в данной ситуации? 3. Дайте характеристику межгрупповому конфликту. 4. Просмотрите вебинар «Процесс медиации: основные процедуры, методы». Опишите, какие требования	Тест (2 часа)

				предъявляются к медиатору и как проходит процедура заключения договора о медиации. (4 часа)	
6	Кодекс профессиональной этики медиатора	16	Кодекс профессиональной этики медиатора. Основные характеристики (10 часов)	Выполните задания: 1. Охарактеризуйте понятие профессиональной этики. Для чего разрабатываются кодексы профессиональной этики? 2. На основании этического кодекса медиатора, охарактеризуйте основные черты, которыми должен обладать профессиональный медиатор. (4 часа)	Тест (2 часа)
Раздел специальных дисциплин					
7	Основы конфликтологии	93	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.	Выполните задания: 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.	Тест (10 часов)

			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 (63 часа)	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 часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. 8. Охарактеризуйте основные методы диагностики конфликта. 9. Составьте таблицу «Метод исследования конфликта». 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? 11. Проведите самодиагностику при помощи методики А. Басса и А. Дарки для 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? 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? 4. В чём заключаются причины возникновения конфликтов? (20 часов)	
8	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтных личностей	12	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтных личностей (4 часа)	Выполните задания: 1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы конфликтных личностей». 2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях. (6 часов)	Тест (2 часа)
9	Техники работы с конфликтными ситуациями	180	Предвидение, уход в безэмоциональность, возврат ответственности, метод проективной игры и др. приемы. Классификация и причины межличностных конфликтов. Управление	Выполните задания: 1.1. Дайте характеристику причинам межличностных конфликтов. 2. Опишите классификацию межличностных конфликтов. 3. Представьте себя в роли преподавателя	Тест (16 часов)

			конфликтами. Приёмы работы с агрессией. Практика элегантногo отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС. Феномен и причины социального конфликта. Стил ь поведения в конфликте. Общая характеристика стили я поведения. Индивидуальный стиль поведения в конфликте. Алгоритм реакции на речевое нападение. Приемы речевой самообороны. Практика элегантногo отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС и другие. 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. Тренинг разрешения конфликтов. Коммуникативный тренинг. Бизнес-тренинг и тимбилдинг	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». 1. 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 «прогнозируемые последствия». 2. 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». 3. Студент заявляет вам, что ваши занятия скучные, неинтересные и ему никогда в жизни не	
--	--	--	--	---	--

			как форма активного обучения. Бизнес-тренинг. Тренинг командообразования (Тимбилдинг). Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты». Тренинги в удаленном формате. Планирование, особенности организации и проведения. Техническое обеспечение (120 часов)	пригодятся и посещать их он больше не будет. Отреагируйте на эту ситуацию, используя метод «уход в безэмоциональность». 4. 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». 5. 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». 2. 1. Что из себя представляет феномен социального конфликта? Каковы причины социального конфликта? 2. Дайте общую характеристику стилю поведения в конфликте. 3. Используя лекцию «Алгоритм реакции на речевое нападение», заполните таблицу «Фатальные ошибки речевой самообороны».	
--	--	--	--	---	--

				4. Используя лекцию «Приемы речевой самообороны», заполните нижеследующую таблицу «Приём речевой самообороны. Ошибки». 5. Используя лекцию «Практика эlegantного отказа», заполните таблицу «Приём отказа». 3. 1. Ответьте на следующие вопросы: Что такое «манипуляции в общении»? Какие стратегии поведения типичны для манипуляторов? Как противостоять манипуляциям в общении? Назовите и охарактеризуйте манипулятивные роли по Эрику Берну. Каким образом можно распознать эго-состояния Родителя, Взрослого, Ребенка? К каким приемам прибегают недобросовестные работники? 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?	
--	--	--	--	---	--

				3. Заполните таблицу, пользуясь лекциями «Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции» и «Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции». 4. 1. Как Вы считаете, кто будет заинтересован в прохождении тренинга разрешения конфликтов? 2. Воспользовавшись материалом лекций и интернет-ресурсами, разработайте тренинг разрешения конфликтов, длительностью 1 день. 5. Опираясь на материалы лекции и материалы, предложенные в приложении к курсу (можно также добавить и свои упражнения) составьте небольшой тренинг по развитию коммуникативных способностей для любой возрастной категории. 6. Предложите тематику для проведения тимбилдинга в Вашей или абстрактной организации. Опишите цель и задачи проведения тренинга. Составьте	
--	--	--	--	---	--

				приблизительный сценарий проведения тренинга с использованием рассмотренных упражнений. 7. 1. Напишите эссе на тему «Опасность внутриличностного конфликта». 2. Пройдите тест ««Родитель—взрослый—ребенок». Опишите полезность методики с Вашей точки зрения. 3. Дайте характеристику основным психологическим концепциям внутриличностных конфликтов. 8. Представьте, что Вам необходимо провести тренинг в удаленном формате. Подумайте и опишите, как Вы сможете провести его наиболее интересно и эффективно? (44 часа)	
10	Лидерство и командообразование	18	Формирование команды. Лидерство в управленческой деятельности (10 часов)	Выполните задание: Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной? (6 часов)	Тест (2 часа)
11	Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	78	Понятие и принципы, фазы медиации. Медиация: понятие, процедура и особенности. Виды медиации. Базовые принципы медиации,	Выполните задания: 1. Пользуясь лекцией «Базовые принципы медиации, фазы и инструменты», заполните таблицу «Фазы медиации».	Тест (10 часов)

			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 (48 часов)	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? 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? Дайте определение понятия «иллюзия восприятия»? Какие выделяют основные иллюзии, провоцирующие конфликты? Кратко охарактеризуйте каждую из них.	
--	--	--	---	--	--

				Какие выделяют правила, уменьшающие искажение восприятия человека? Что принято называть «эффектами межличностного восприятия»? 8. Пользуясь лекцией «Восприятие и эффекты восприятия. Типология собеседников», заполните таблицу. 9. Приведите из художественной литературы либо из личной жизни примеры ситуации эффекта восприятия (2-4 примера). 10. Дайте характеристику восприятию. Какие существуют теории восприятия? Опишите их. 11. 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»? Какие знаковые системы включает в себя невербальная коммуникация? Расскажите о них. Какие существуют зоны дистанции в человеческом контакте? Что мы понимаем под мимикой? Какие выделяют группы жестов? Охарактеризуйте каждую из них. Назовите, какие существуют виды жестов. В чем их отличие друг от друга? 12. Пользуясь лекцией «Процедура проведения и коммуникации в медиации», заполните таблицу «Причины плохой коммуникации». 13. Заполните пропуски. На пути становления GR-менеджмента в России встречается множество проблем, в частности... 14. Заполните таблицу «Требования, предъявляемые к GR-специалистам». 15. Опишите критерии эффективности работы GR-специалиста. 16. Пройдите предлагаемый тест и	
--	--	--	--	---	--

				опишите полученные результаты. Тест «Родитель – Взрослый – Ребенок». 17. 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. 18. 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? 19. Перечислите поведенческие характеристики Родителя. 20. Перечислите поведенческие характеристики Взрослого. 21. Перечислите поведенческие	
--	--	--	--	---	--

				характеристики Ребенка. (20 часов)	
12	Тренинг как метод активного обучения	30	Общее представление о психологическом тренинге. Соотношение и разграничение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг». Психологические особенности тренинговой группы. Критерии классификации и основные виды тренинговых групп (18 часов)	Выполните задания: Задание 1. Напишите, в каких сферах человеческой жизни и деятельности обязательно должен применяться психологический тренинг. Обоснуйте свой ответ. Задание 2. Назовите важнейшие специфические черты тренинга, отличающие его от других методов психологической работы. Задание 3. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? Назовите время появления обоих терминов и их основателей. Задание 4. Дайте характеристику основных парадигм тренинга.	Тест (2 часа)
13	Основные навыки тренера	18	Основные навыки ведущего тренинговой группы. Знания и техники, полезные ведущему тренинговой группы (10 часов)	Выполните задания: 1. Опишите, какие роли выполняет ведущий психологический тренинг? Кратко охарактеризуйте каждую роль. 2. Как Вы считаете, какие профессионально важные качества личности должны быть сформированы у ведущего	Тест (2 часа)

				психологический тренинг? Составьте психологический портрет профессионального ведущего тренинговой группы. (10 часов)	
14	Особенности и технологии ведения тренинга	21	Конструирование и подготовка к тренингу. Организационные моменты к подготовке проведения тренинга. Технологии и методы ведения тренинга (13 часов)	Выполните задания: 1. Опишите, что включают в себя организационные условия проведения группового психологического тренинга. 2. Охарактеризуйте роль и место материально-технического оснащения группового психологического тренинга. 3. Составьте программу психологического тренинга терапевтического направления. (6 часов)	Тест (2 часа)
15	Групповая динамика и процедура работы с ней	15	Групповая динамика и процедура работы с ней. Особенности тренинга (7 часов)	Дайте ответ: Возможное появление дезорганизующего лидера на втором этапе развития группы – одна из основных трудностей на данном этапе. Подумайте и опишите, какими способами возможно налаживание взаимодействия между тренером и дезорганизующим лидером. (6 часов)	Тест (2 часа)
16	Правила построения	24	Правила построения программы тренинга.	Выполните задание:	Тест (2 часа)

	программы тренинга		Подготовка к проведению бизнес- тренинга. Организация и проведение бизнес- тренинга (16 часов)	Разработайте программу мини- тренинга (тема - на Ваш выбор). (6 часов)	
Раздел дополнительных дисциплин					
17	Конфликты в экономике	23	Предмет и метод экономической конфликтологии. Экономический кризис и конфликты в экономике. Внешнеэкономические конфликты. Производственные конфликты (15 часов)	Выполните задание: 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. (6 часов)	Тест (2 часа)
18	Основы политической конфликтологии	22	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 (16 часов)	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.	Тест (2 часа)

				4. Опишите этапы развития международного конфликта. (4 часа)	
19	Основы юридической конфликтологии	28	Юридический конфликт: понятие, функции. Динамика и структура юридического конфликта. Типология юридических конфликтов. Разрешение и прогнозирование конфликтов. Способы разрешения юридических конфликтов (20 часов)	Выполните задания: 1. Сформируйте таблицу с данными по основным историческим этапам развития конфликтологии. 2. Что относится к юридическим конфликтам? Какие существуют способы разрешения юридических конфликтов? (6 часов)	Тест (2 часа)
20	Основы педагогической конфликтологии	18	Особенности протекания конфликтов в образовательной среде. Особенности педагогических конфликтов между педагогами и учащимися. Особенности педагогических конфликтов между учащимися (12 часов)	Выполните задание: Проведите исследование по предложенным методикам. Опишите полученные результаты. (4 часа)	Тест (2 часа)
21	Религиозные и этнические конфликты	18	Этнополитические конфликты. Этнополитическая мобилизация. Модели регулирования этнополитических конфликтов. Религиозный фактор политических конфликтов (12 часов)	Выполните задания: 1. Заполните таблицу: в одной колонке напишите функции религии, в другой напишите их описание. 2. Чем определяются значение и роль этнического фактора в политических конфликтах? 3. В чем состоит специфика этнополитических конфликтов?	Тест (2 часа)

				4. Опишите и дайте характеристику основных этапов этнополитической мобилизации. 5. Перечислите факторы, повышающие риски возникновения этнополитических конфликтов. 6. Приведите примеры этнополитических конфликтов на территории бывшего СССР. 7. В каких регионах современной России, по вашему мнению, сохраняется потенциальная опасность этнополитических конфликтов и почему? (4 часа)	
22	Семейные конфликты	16	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? 6. Опишите, как проходило решение конфликта. 7. Предложите варианты решения данного конфликта.	Тест (2 часа)

				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. (4 часа)	
23	Управление инновационным и конфликтами	21	Понятие, причины и последствия инновационного конфликта. Моделирование инновационных конфликтов. Механизмы управления инновационными конфликтами (15 часов)	Выполните задания: 1. Опишите основные особенности инновационных конфликтов и специфику их протекания в организации. 2. Приведите пример инновационного конфликта в организации и опишите структурные компоненты модели этого конфликта. 3. Опишите, каким образом корпоративная культура организации может способствовать управлению конфликтами. 4. Составьте сравнительную таблицу основных механизмов управления инновационными конфликтами. (4 часа)	Тест (2 часа)
24	Организация управления социально-трудовыми конфликтами	30	Конфликтогенная природа социально-трудовых отношений. Зарубежный опыт в исследовании	Выполните задание: На основе материалов, изложенных в лекции «Методы управления трудовыми	Тест (2 часа)

			социально-трудовых конфликтов. Принципы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений. Методы управления трудовыми конфликтами в системе социально-трудовых отношений (20 часов)	конфликтами в системе социально-трудовых отношений», опишите, в каких ситуациях вы бы использовали те или иные методы управления трудовыми конфликтами. (8 часов)	
25	Коучинг-технологии	38	Коучинг. Основные понятия. Этапы и технологии коучинга. Работа с целями и ценностями в коучинге. Коучинг групп. Модель GROW (РОСТ). Постановка цели. Модель GROW (РОСТ). Обследование текущей ситуации. Модель GROW. Список возможностей. Модель GROW. Выявление намерений. Критерии успешного достижения цели (33 часа)	Выполните задания: 1. Выполните технику «Колесо жизненного баланса», вписав в сектора круга те жизненные сферы, которые для Вас важны. Оцените свою удовлетворенность в каждой жизненной сфере методом шкалирования, где 1 балл означает абсолютную неудовлетворенность, а 10 баллов – полную удовлетворенность. Выявите те сферы, в которых уровень вашей удовлетворенности низкий. 2. Выполнив предыдущее задание, обратите внимание на ту жизненную сферу, которой Вы наименее удовлетворены. Определите в данной сфере одну цель, наиболее значимую для Вас. Затем примените технику «Линия времени», опираясь на материалы лекции. Наметьте срок достижения данной	Тест (2 часа)

			цели и конкретные шаги к ее достижению. Какой шаг Вы можете сделать уже сегодня для достижения этой цели? Сделайте его. 3. Заполните таблицу по применению модели GROW. Опишите этапы и соответствующие вопросы, которые применяются в коучинге. (3 часа)	
	Итоговая аттестация	8	Итоговый междисциплинарный экзамен/ Тест	
	ИТОГО	885		

2.3. Календарный учебный график

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, в акад. час.	Учебные недели
1	Психология личности	35	1
2	Организационная психология	36	2
3	Социальная психология	34	3
4	Гражданское право	19	4
5	Конфликтология и медиация	34	4-5
6	Кодекс профессиональной этики медиатора	16	6
7	Основы конфликтологии	93	6-9
8	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей	12	10
9	Техники работы с конфликтными ситуациями	180	10-15
10	Лидерство и командообразование	18	15
11	Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	78	16-18
12	Тренинг как метод активного обучения	30	19
13	Основные навыки тренера	18	19-20
14	Особенности и технологии ведения тренинга	21	20
15	Групповая динамика и процедура работы с ней	15	21
16	Правила построения программы тренинга	24	21
17	Конфликты в экономике	23	22-23
18	Основы политической конфликтологии	22	23
19	Основы юридической конфликтологии	28	24
20	Основы педагогической конфликтологии	18	24-25

21	Религиозные и этнические конфликты	18	25
22	Семейные конфликты	16	26
23	Управление инновационными конфликтами	21	26
24	Организация управления социально-трудовыми конфликтами	30	27
25	Коучинг-технологии	38	28
	Итоговая аттестация	8	29

3. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

3.1. 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:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
- ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.

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 35 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 1. 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 1 /3 часа	Выполните задания: 1. Сделайте сравнительную характеристику индивидуальной психологии А. Адлера и аналитической психологии К. Юнга. Ответ предоставьте в свободной форме. 2. Выделите основные моменты психоаналитического учения З. Фрейда. 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 теорий личности, представленных в модуле, больше Вам импонирует и почему?
	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.. 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:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

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 36 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 2. 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 2 /4 часа	Выполните задание: Опишите, какими качествами должен обладать успешный лидер (Идеальный лидер). Какие черты характера у него должны быть?
	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.

3.4. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Социальная психология»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– предмет и место социальной психологии в системе научного знания;

обучающийся должен уметь:

– проводить анализ характера социализации личности.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Социальная психология» составляет 34 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 3. Социальная психология	Лекция/ 30 часов	Социализация как приобщение человека к жизни в обществе. Предмет и место социальной психологии в системе научного знания. Общение и взаимодействие. Место общения в жизни общества. Социальная психология групп. Проблема личности в социальной психологии. Личность как предмет исследования в социальной психологии. Межличностное влияние и социальная власть
	Практическое задание 3 / 2 часа	Выполните задания: Задание 1: Прочитайте случай, найдите в нём один или несколько законов социальной психологии (групповые эффекты), объясните, какие

		фразы в тексте говорят об этом, а также почему здесь срабатывает тот или иной эффект, какие у этого эффекта могут быть положительные и отрицательные последствия. Задание 2: Определите, по какому социально значимому признаку (пол, возраст, национальность, доход, место жительства, профессия, родственные связи) выделена каждая из перечисленных социальных групп? Заполните таблицу. Задание 3: Выберите любое социальное движение. Определите его характер. Укажите тип движения по целям и в зависимости от группообразующих признаков.
	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.

3.4. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Гражданское право»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности с учетом знаний основ гражданского права.

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
- ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.

Обучающийся должен знать:

– сущность гражданского права как отрасли российского права;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать особенности гражданского права.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Гражданское право» составляет 19 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 4. Гражданское право	Лекция/ 15 часов	Гражданское право как отрасль российского права. Источники гражданского права. Гражданское правоотношение. Граждане как субъекты гражданского права. Юридические лица. Государство и государственные (муниципальные) образования как субъекты гражданского права. Осуществление и защита гражданских прав. Гражданско-правовая ответственность. Сделки. Понятие, виды, формы сделок. Право собственности и другие вещные права. Защита права собственности. Гражданско-правовой договор. Авторское право. Наследование имущества граждан
	Практическое задание 4 /2 часа	Выполните задания: Задание 1. Охарактеризуйте предмет гражданского права и заполните таблицу. Задание 2. Дайте характеристику институтам опеки и попечительства. Обоснуйте, в чем разница между ними. Задание 3. Составьте перечень из 10-12 федеральных законов, которые на ваш взгляд, относятся к числу источников гражданского права. Приведите необходимые аргументы, обосновывающие вашу позицию. Задание 4. Составьте перечень неотчуждаемых прав и свобод человека, а также других нематериальных благ защищаемых гражданским законодательством. Приведите необходимые аргументы, обосновывающие вашу позицию.

		Задание 5. Приведите пример сделки, в которых воля может быть изъявлена совершением конклюдентных действий. Задание 6. Составьте таблицу «Круг наследников по закону» с указанием очередей и степени родства.
	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.

3.5. 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:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

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 34 академических часа.

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 /4 часа	Выполните задания: 1. Опираясь на материалы лекции, определите причину и тип конфликта в описанной ниже ситуации. 2. Пользуясь материалами лекции, определите, какие принципы медиации нарушены в данной ситуации? 3. Дайте характеристику межгрупповому конфликту. 4. Просмотрите вебинар «Процесс медиации: основные процедуры, методы». Опишите, какие требования предъявляются к медиатору и как проходит процедура заключения договора о медиации.
	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.

3.6. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Кодекс профессиональной этики медиатора»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
 - ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.
- Обучающийся должен знать:
- сущность кодекса профессиональной этики медиатора;
- обучающийся должен уметь:
- характеризовать понятия профессиональной этики медиатора.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Кодекс профессиональной этики медиатора» составляет 16 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 6. Кодекс профессиональной этики медиатора	Лекция/ 10 часов	Кодекс профессиональной этики медиатора. Основные характеристики
	Практическое задание 6 /4 часа	Выполните задания: 1. Охарактеризуйте понятие профессиональной этики. Для чего разрабатываются кодексы профессиональной этики? 2. На основании этического кодекса медиатора, охарактеризуйте основные черты, которыми должен обладать профессиональный медиатор.
	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.

3.7. 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:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
- ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.

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 93 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 7. Основы конфликтологии	Лекция/ 63 часа	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 и стратегии поведения. Исследования конфликтов. Управление конфликтами. Диагностика конфликтов в организации. Опросные методы диагностики конфликтов на личностном уровне. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов
	Практическое задание 7 /20 часов	Выполните задания: 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 часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. 8. Охарактеризуйте основные методы диагностики конфликта. 9. Составьте таблицу «Метод исследования конфликта». 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? 11. Проведите самодиагностику при помощи методики А. Басса и А. Дарки для 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?
--	--	---

		12. Пользуясь методикой Ч.Д. Спилберга - 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? 4. В чём заключаются причины возникновения конфликтов?
	Тестирование /10 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.

3.8. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

«Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности с учетом особенностей поведения в конфликтных ситуациях.

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

- стили поведения в конфликтных ситуациях;

- типы конфликтогенных личностей;
- 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) «Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей» составляет 12 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 8. Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей	Лекция/ 4 часа	Стили поведения в конфликтных ситуациях. Типы конфликтогенных личностей
	Практическое задание 8 /6 часов	Выполните задания: 1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы конфликтогенных личностей». 2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях.
	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.

3.9. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Техники работы с конфликтными ситуациями»

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:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– техники работы с конфликтными ситуациями;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать методы и техники работы с конфликтными ситуациями.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Техники работы с конфликтными ситуациями» составляет 180 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 9. Техники работы с конфликтными ситуациями	Лекция/ 120 часов	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. Общая характеристика стиля поведения. Индивидуальный стиль поведения в конфликте. Алгоритм реакции на речевое нападение. Приемы речевой самообороны. Практика элегантного отказа: техника бутерброда, техника СПА, техника ТАСС и другие. 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. Тренинг разрешения конфликтов. Коммуникативный тренинг. Бизнес-тренинг и тимбилдинг как форма активного обучения. Бизнес-тренинг. Тренинг командообразования (Тимбилдинг). Игра-тренинг «Внутриличностные конфликты». Тренинги в удаленном формате. Планирование, особенности организации и проведения. Техническое обеспечение
	Практическое задание 9 /44 часа	Выполните задания: 1.1. Дайте характеристику причинам межличностных конфликтов. 2. Опишите классификацию межличностных конфликтов. 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». 1. 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 «прогнозируемые последствия». 2. 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». 3. 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». 4. 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».

		5. 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». 2. 1. Что из себя представляет феномен социального конфликта? Каковы причины социального конфликта? 2. Дайте общую характеристику стилю поведения в конфликте. 3. Используя лекцию «Алгоритм реакции на речевое нападение», заполните таблицу «Фатальные ошибки речевой самообороны». 4. Используя лекцию «Приемы речевой самообороны», заполните нижеследующую таблицу «Приём речевой самообороны. Ошибки». 5. Используя лекцию «Практика элегантного отказа», заполните таблицу «Приём отказа». 3. 1. Ответьте на следующие вопросы: Что такое «манипуляции в общении»? Какие стратегии поведения типичны для манипуляторов? Как противостоять манипуляциям в общении? Назовите и охарактеризуйте манипулятивные роли по Эрику Берну. Каким образом можно распознать эго-состояния Родителя, Взрослого, Ребенка? К каким приемам прибегают недобросовестные работники? 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? 3. Заполните таблицу, пользуясь лекциями «Подготовительные стадии манипулятора: оформление, мишени и контакт в межличностной манипуляции» и «Подготовительные стадии манипулятора: инициатива, динамика и психологическое давление в межличностной манипуляции». 4. 1. Как Вы считаете, кто будет заинтересован в прохождении тренинга разрешения конфликтов? 2. Воспользовавшись материалом лекций и интернет-ресурсами, разработайте тренинг разрешения конфликтов, длительностью 1 день.
--	--	--

		5. Опираясь на материалы лекции и материалы, предложенные в приложении к курсу (можно также добавить и свои упражнения) составить небольшой тренинг по развитию коммуникативных способностей для любой возрастной категории. 6. Предложите тематику для проведения тимбилдинга в Вашей или абстрактной организации. Опишите цель и задачи проведения тренинга. Составьте приблизительный сценарий проведения тренинга с использованием рассмотренных упражнений. 7. 1. Напишите эссе на тему «Опасность внутриличностного конфликта». 2. Пройдите тест ««Родитель—взрослый—ребенок». Опишите полезность методики с Вашей точки зрения. 3. Дайте характеристику основным психологическим концепциям внутриличностных конфликтов. 8. Представьте, что Вам необходимо провести тренинг в удаленном формате. Подумайте и опишите, как Вы сможете провести его наиболее интересно и эффективно?
	Тестирование /16 часов	

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.

3.10. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Лидерство и командообразование»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности с учетом особенностей лидерства и командообразования.

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– особенности лидерства и командообразования;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать особенности лидерства и командообразования.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Лидерство и командообразование» составляет 18 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 10. Лидерство и командообразование	Лекция/ 10 часов	Формирование команды. Лидерство в управленческой деятельности
	Практическое задание 10 /6 часов	Выполните задание: Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной?
	Тестирование /10 часов	

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) «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:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
- ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.

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 78 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 11. Основы медиации. Технологии урегулирования конфликтов	Лекция/ 48 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 трансактный анализ. Теоретические основы трансактного анализа. Сценарии жизни и жизненные позиции в трансактном анализе. Трансактный анализ игр
	Практическое задание 11 /20 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? 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? 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? Дайте определение понятия «иллюзия восприятия»? Какие выделяют основные иллюзии, провоцирующие конфликты? Кратко охарактеризуйте каждую из них. Какие выделяют правила, уменьшающие искажение восприятия человека? Что принято называть «эффектами межличностного восприятия»? 8. Пользуясь лекцией «Восприятие и эффекты восприятия. Типология собеседников», заполните таблицу. 9. Приведите из художественной литературы либо из личной жизни примеры

		ситуации эффекта восприятия (2-4 примера). 10. Дайте характеристику восприятию. Какие существуют теории восприятия? Опишите их. 11. 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»? Какие знаковые системы включает в себя невербальная коммуникация? Расскажите о них. Какие существуют зоны дистанции в человеческом контакте? Что мы понимаем под мимикой? Какие выделяют группы жестов? Охарактеризуйте каждую из них. Назовите, какие существуют виды жестов. В чем их отличие друг от друга? 12. Пользуясь лекцией «Процедура проведения и коммуникации в медиации», заполните таблицу «Причины плохой коммуникации». 13. Заполните пропуски. На пути становления GR-менеджмента в России встречается множество проблем, в частности... 14. Заполните таблицу «Требования, предъявляемые к GR-специалистам». 15. Опишите критерии эффективности работы GR-специалиста. 16. Пройдите предлагаемый тест и опишите полученные результаты. Тест «Родитель – Взрослый – Ребенок». 17. 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. 18. Проанализируйте привычные транзакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее
--	--	---

		общаться: с Родителями, Детями 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? 19. Перечислите поведенческие характеристики Родителя. 208. Перечислите поведенческие характеристики Взрослого. 21. Перечислите поведенческие характеристики Ребенка.
	Тестирование /10 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.

3.12. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Тренинг как метод активного обучения»

1. Цель освоения раздела, дисциплины (модуля): развитие и формирование профессиональных компетенций обучающихся, необходимых для осуществления деятельности в сфере особенностей тренинга как метода активного обучения.

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– особенности тренинга как метода активного обучения;

обучающийся должен уметь:

- анализировать особенности тренинга как метода активного обучения.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Тренинг как метод активного обучения» составляет 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 12. Тренинг как метод активного обучения	Лекция/ 18 часов	Общее представление о психологическом тренинге. Соотношение и разграничение понятий «групповая психотерапия», «групповая психокоррекция» и «групповой тренинг». Психологические особенности тренинговой группы. Критерии классификации и основные виды тренинговых групп
	Практическое задание 12 /10 часов	Дайте ответы: 1. Напишите, в каких сферах человеческой жизни и деятельности обязательно должен применяться психологический тренинг. Обоснуйте свой ответ. 2. Назовите важнейшие специфические черты тренинга, отличающие его от других методов психологической работы. 3. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? Назовите время появления обоих терминов и их основателей. 4. Дайте характеристику основных парадигм тренинга.
	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)
«Основные навыки тренера»**

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– основные навыки тренера;

обучающийся должен уметь:

– характеризовать основные навыки тренера.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Основные навыки тренера» составляет 18 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 13. Основные навыки тренера	Лекция/ 10 часов	Основные навыки ведущего тренинговой группы. Знания и техники, полезные ведущему тренинговой группы
	Практическое задание 13 /6 часов	Выполните задания: 1. Опишите, какие роли выполняет ведущий психологический тренинг? Кратко охарактеризуйте каждую роль. 2. Как Вы считаете, какие профессионально важные качества личности должны быть сформированы у ведущего психологический тренинг? Составьте психологический

		портрет профессионального ведущего тренинговой группы.
	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) «Особенности и технологии ведения тренинга»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– особенности и технологии ведения тренинга;

обучающийся должен уметь:

– анализировать особенности и технологии ведения тренинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Особенности и технологии ведения тренинга» составляет 21 академический час.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 14. Особенности и технологии ведения тренинга	Лекция/ 13 часов	Конструирование и подготовка к тренингу. Организационные моменты к подготовке проведения тренинга. Технологии и методы ведения тренинга
	Практическое задание 14 /6 часов	Выполните задания: 1. Опишите, что включают в себя организационные условия проведения группового психологического тренинга. 2. Охарактеризуйте роль и место материально-технического оснащения группового психологического тренинга. 3. Составьте программу психологического тренинга терапевтического направления.
	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) «Групповая динамика и процедура работы с ней»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

- особенности групповой динамики и процедуру работы с ней;

обучающийся должен уметь:

- характеризовать особенности групповой динамики.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Групповая динамика и процедура работы с ней» составляет 15 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 15. Групповая динамика и процедура работы с ней	Лекция/ 7 часов	Групповая динамика и процедура работы с ней. Особенности тренинга
	Практическое задание 15 /6 часов	Дайте ответ: Возможное появление дезорганизующего лидера на втором этапе развития группы – одна из основных трудностей на данном этапе. Подумайте и опишите, какими способами возможно налаживание взаимодействия между тренером и дезорганизующим лидером.
	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.

3.16. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Правила построения программы тренинга»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– правила построения программы тренинга;

обучающийся должен уметь:

– составлять программу мини-тренинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Правила построения программы тренинга» составляет 24 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 16. Правила построения программы тренинга	Лекция/ 16 часов	Правила построения программы тренинга. Подготовка к проведению бизнес-тренинга. Организация и проведение бизнес-тренинга
	Практическое задание 16 /6 часов	Выполните задание: Разработайте программу мини-тренинга (тема - на Ваш выбор).
	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) «Конфликты в экономике»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
 - ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.
- Обучающийся должен знать:
- особенности конфликтов в экономике;
- обучающийся должен уметь:
- характеризовать особенности конфликтов в экономике.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Конфликты в экономике» составляет 23 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 17. Конфликты в экономике	Лекция/ 15 часов	Предмет и метод экономической конфликтологии. Экономический кризис и конфликты в экономике. Внешнеэкономические конфликты. Производственные конфликты

	Практическое задание 17 /6 часов	Выполните задание: 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: 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) «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:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

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 22 академических часа.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 18. Основы политической конфликтологии	Лекция/ 16 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 18 /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.
	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.

3.19. 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:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

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 28 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 19. Основы юридической конфликтологии	Лекция/ 20 часов	Юридический конфликт: понятие, функции. Динамика и структура юридического конфликта. Типология юридических конфликтов. Разрешение и прогнозирование конфликтов. Способы разрешения юридических конфликтов
	Практическое задание 19 /6 часов	Выполните задания: 1. Сформируйте таблицу с данными по основному историческим этапам развития конфликтологии.

		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.

3.20. 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:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
 - ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.
- 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 18 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 20. Основы педагогической конфликтологии	Лекция/ 12 часов	Особенности протекания конфликтов в образовательной среде. Особенности педагогических конфликтов между педагогами и учащимися. Особенности педагогических конфликтов между учащимися
	Практическое задание 20 /4 часа	Выполните задание: Проведите исследование по предложенным методикам. Опишите полученные результаты.
	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.

3.21. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Религиозные и этнические конфликты»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
- ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.

Обучающийся должен знать:

- сущность этнополитических конфликтов;

обучающийся должен уметь:

- анализировать сущность этнополитических конфликтов.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Религиозные и этнические конфликты» составляет 18 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 21. Религиозные и этнические конфликты	Лекция/ 12 часов	Этнополитические конфликты. Этнополитическая мобилизация. Модели регулирования этнополитических конфликтов. Религиозный фактор политических конфликтов
	Практическое задание 21 /4 часа	Выполните задания: 1. Заполните таблицу: в одной колонке напишите функции религии, в другой напишите их описание. 2. Чем определяются значение и роль этнического фактора в политических конфликтах? 3. В чем состоит специфика этнополитических конфликтов? 4. Опишите и дайте характеристику основных этапов этнополитической мобилизации. 5. Перечислите факторы, повышающие риски возникновения этнополитических конфликтов. 6. Приведите примеры этнополитических конфликтов на территории бывшего СССР. 7. В каких регионах современной России, по вашему мнению, сохраняется потенциальная опасность этнополитических конфликтов и почему?
	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.

3.22. 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:

- ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;
- ОПК-5. Способность вести эффективные переговоры и процесс медиации между конфликтующими сторонами.

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 16 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 22. Семейные конфликты	Лекция/ 10 часов	Супружеские конфликты. Разрешение семейных конфликтов
	Практическое задание 22/4 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.

3.23. 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:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

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 21 академический час.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 23. Управление инновационными конфликтами	Лекция/ 15 часов	Понятие, причины и последствия инновационного конфликта. Моделирование инновационных конфликтов. Механизмы управления инновационными конфликтами
	Практическое задание 23 /4 часа	Выполните задания: 1. Опишите основные особенности инновационных конфликтов и специфику их протекания в организации. 2. Приведите пример инновационного конфликта в организации и опишите структурные компоненты модели этого конфликта. 3. Опишите, каким образом корпоративная культура организации может способствовать управлению конфликтами. 4. Составьте сравнительную таблицу основных механизмов управления инновационными конфликтами.
	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.

3.24. 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:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

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 30 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 24. Организация управления социально-трудовыми конфликтами	Лекция/ 20 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 24 /8 часов	Выполните задание: 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.
	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.

3.25. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля) «Коучинг-технологии»

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

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

Компетенции обучающихся, формируемые в результате освоения дисциплины:

– ОПК-4. Способность реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений;

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

Обучающийся должен знать:

– сущность и содержание коучинг-технологий;

обучающийся должен уметь:

- применять техники коучинга.

3. Структура и содержание раздела, дисциплины (модуля)

Объем раздела, дисциплины (модуля) и виды учебной деятельности

Общая трудоемкость раздела, дисциплины (модуля) «Коучинг-технологии» составляет 38 академических часов.

Тематическое содержание раздела, дисциплины (модуля)

Наименование тем	Вид учебного занятия / количество часов	Содержание
Тема 25. Коучинг-технологии	Лекция/ 33 часа	Коучинг. Основные понятия. Этапы и технологии коучинга. Работа с целями и ценностями в коучинге. Коучинг групп. Модель GROW (РОСТ). Постановка цели. Модель GROW (РОСТ). Обследование текущей ситуации. Модель GROW. Список возможностей. Модель GROW. Выявление намерений. Критерии успешного достижения цели
	Практическое задание 25 /3 часа	Выполните задания: 1. Выполните технику «Колесо жизненного баланса», вписав в сектора круга те жизненные сферы, которые для Вас важны. Оцените свою удовлетворенность в каждой жизненной сфере методом шкалирования, где 1 балл означает абсолютную неудовлетворенность, а 10 баллов – полную удовлетворенность. Выявите те сферы, в которых уровень вашей удовлетворенности низкий. 2. Выполнив предыдущее задание, обратите внимание на ту жизненную сферу, которой Вы наименее удовлетворены. Определите в данной сфере одну цель, наиболее значимую для Вас. Затем примените технику «Линия времени», опираясь на материалы лекции. Наметьте срок достижения данной цели и конкретные шаги к ее достижению. Какой шаг Вы можете сделать уже сегодня для достижения этой цели? Сделайте его. 3. Заполните таблицу по применению модели GROW. Опишите этапы и соответствующие вопросы, которые применяются в коучинге.
	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.

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 стобальной 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 стобальной 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.

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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
14. Психология семьи: учебное пособие: [16+] / сост. М. В. Лукьянова, С. В. Офицера; 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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: 25.04.2024). – 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	12.08.2023
2	Актуализация основных источников и литературы	5.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	25.04.2024

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. Введите пропущенное слово.

Профессиональная _____ – это совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, к людям с которыми он связан в силу профессии и к обществу в целом.

Примечание: перед сохранением введённого Вами варианта ответа убедитесь в правильности написания слова.

2. Каковы основные нормы профессиональной этики?

Выберите один или несколько ответов:

1. Внимательность
2. Эмоциональность
3. Хорошие манеры и культура речи
4. Эгоцентрический подход
5. Готовность быстро реагировать, удерживать в зоне внимания несколько человек

3. Какое слово пропущено?

Под _____ понимается отношение, построенное на взаимном доверии и признании.

Выберите один ответ:

1. раппортом
2. подстройкой
3. присоединением

4. Верно ли утверждение?

Правильно организованная работа с ожиданиями является эффективным способом дать участникам почувствовать, что они могут влиять на программу тренинга, что усиливает их чувство ответственности за работу группы и собственный опыт.

Выберите один ответ:

1. Верно
2. Не верно

5. Подстройка к речи партнера включает: _____.

Выберите один или несколько ответов:

1. подстройку к темпу и ритму речи
2. подстройку к голосу
3. подстройку к содержанию
4. подстройка к паузам молчания

6. На каком этапе работы в тренинге включают упражнения для «разогрева» группы?

Выберите один ответ:

1. Этапе знакомства
2. Основном этапе работы
3. Заключительном этапе

7. Как называется документ с полным и четким описанием последовательности всех этапов обучения?

Выберите один ответ:

1. Психологическое заключение
2. Психологическая диагностика
3. Программа тренинга
4. Индивидуальный план работы

8. В чём заключается смысл заключительной стадии в коучинге

Выберите один ответ:

1. Превратить обсуждение в принятие решения
2. Обсудить варианты решения проблемы
3. Дать клиенту советы и напутствия

9. С каких слов чаще всего должны начинаться вопросы на этапе коучинга «Обследование текущей ситуации»?

Выберите один или несколько ответов:

1. Что
2. Когда
3. Где
4. Кто
5. Сколько
6. Как
7. Почему

10. Какое упражнения применяют для «разогрева» участников в больших группах для установления контакта?

Выберите один ответ:

1. Психогимнастические упражнения
2. Упражнение «броуновское движение»
3. Упражнение «Мотивирующий разогрев»

Примеры заданий для практической работы

1. Выполните задания:

1. Заполните таблицу, опираясь на лекцию «Типы конфликтогенных личностей».
2. Охарактеризуйте стили поведения в конфликтных ситуациях.

2. Выполните задание:

Составьте сравнительную таблицу личностных теорий лидерства. Какую из них вы считаете наиболее практикоориентированной?