

Государственное образовательное учреждение

«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

/ Декан факультета педагогики и психологии

Л.И. Васильева

«26» сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Управление конфликтами и медиация в организации»

на 2023/2024 учебный год

Направление подготовки:

5.37.04.01 Психология

Профиль подготовки

«ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

Очная/очно-заочная

Год набора:

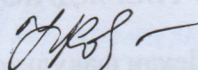
2022

Тирасполь, 2023

Рабочая программа дисциплины «Управление конфликтами и медиация в организации» разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 37.04.01 «Психология» (Приказ №841 от 29 июля 2020 г.) и основной профессиональной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Психология менеджмента и управления человеческими ресурсами»

Составители рабочей программы

ст. преподаватель



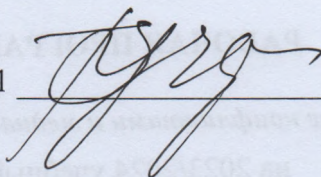
Н.Н. Ковальчук

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии _____

«15» сентября 2023 г. протокол №1

Зав. кафедры-разработчика

«15» сентября 2023 г. протокол №1



В.И. Кучерявенко, к.пс.н., доцент

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление конфликтами и медиация в организации» является развитие компетенций в области управления конфликтами, формирование умений и навыков медиации в организации.

Задачи:

- формирование системы знаний о феномене конфликта, его профилактике и разрешении, необходимой для решения задач обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организации;
- овладение приемами критического анализа конфликтных ситуаций в организации и выработки на его основе стратегий действия;
- приобретение практических навыков проведения процедуры медиации с целью урегулирования конфликтов в организации;
- развитие умения реализовывать психологические технологии, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление конфликтами и медиация в организации» относится к вариативной части блока «Дисциплины» (Б1.В.07). Данная дисциплина имеет логическую и содержательно-методическую связь со следующими дисциплинами ОПОП: «Теория организации и организационного поведения», «Теория и практика социальной психологии», «Организационное консультирование», «Современные технологии обучения и развития персонала» и др.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций, приведенных в таблице ниже:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области. ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости

Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД УК-6.1 Знает: взаимосвязь своей профессии с другими смежными профессиями; возможные перспективы своей профессиональной карьеры; основы саморазвития, самореализации, самоменеджмента, самоорганизации, использования творческого потенциала собственной деятельности ИД УК-6.2 Умеет: осуществлять рефлексию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств; оценивать собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач; осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план, устанавливать последовательность и сроки реализации поставленных задач ИД УК-6.3 Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных особенностей и тенденций развития сферы профессиональной деятельности, навыками тайм-менеджмента; проявляет инициативу в освоении новых знаний, методов, использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков профессиональной деятельности
--	---	--

Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Организует и планирует работу группы для решения задач психологической службы в образовании Управляет исполнением работы Мотивирует сотрудников Администрирует процесс поиска, подбора и отбора персонала, процессы учета и движения кадров Создает план оценки, отбора, обучения, развития и карьерного роста персонала,	ПК-3 Способен использовать психологические знания и технологии в процессе решения научно-прикладных задач психологического обеспечения организационного развития, укрепления кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала организаций	ИД ПК3 -3.1 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями ИД ПК 3.2 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностики – оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях ИД ПК -3.3 Владеть: средствами психологического
--	--	---

разрабатывает программы повышения мотивации персонала Мотивирует и координирует работу сотрудников кадровой службы		анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организациях
Организует и планирует работу группы для решения задач психологической службы в образовании Управляет исполнением работы Мотивирует сотрудников Администрирует процесс поиска, подбора и отбора персонала, процессы учета и движения кадров Создает план оценки, отбора, обучения, развития и карьерного роста персонала, разрабатывает программы повышения мотивации персонала Мотивирует и координирует работу сотрудников кадровой службы	ПК-4 Способен к реализации психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации	ИД ПК 4.1 Знать: специфику психологических технологий, при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений ИД ПК 4.2 Уметь: разрабатывать и осуществлять прикладные проекты, ориентированные на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и на внедрение организационных изменений ИД ПК 4.3 Владеть: психологическими технологиями при разработке и внедрении прикладных проектов, ориентированных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации и подходы к осуществлению организационных изменений.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Очная форма

Семестр	Трудоемкость, з.е./часы	Количество часов					Форма контроля
		В том числе					
		Аудиторных				Самост. работа (СР)	
		всего	лекций	практических занятий	лабораторных занятий		

1	Зз.е./108	54	8	46	-	18	Экзамен
Итого:	Зз.е./108	54	8	46	-	18	Экзамен

Очно-заочная форма

Семестр	Трудоемкость, з.е./часы	Количество часов					Форма контроля
		В том числе					
		Аудиторных				Самост. работа (СР)	
		всего	лекций	практических занятий	лабораторных занятий		
1	Зз.е./108	28	4	24	-	44	Экзамен 36часов
Итого:	Зз.е./108	28	4	24	-	44	Экзамен 36часов

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Очная форма

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛЗ	
1	Теоретико-методологические основы управления конфликтами в организации	36	4	22	-	8
2	Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов	36	4	24	-	10
	Экзамен	36				36
Итого		108	8	46	-	18/36

Очно-заочная форма

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛЗ	
1	Теоретико-методологические основы управления конфликтами в организации	36	2	12	-	22
2	Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов	36	2	12	-	22
	Экзамен	36				36
Итого		108	4	24	-	44/36

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

4.3.1 Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов		Тема лекции	Учебно- наглядные пособия
		оч	оч- зо		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами в организации					

1	1	2	1	Возникновение и развитие конфликтологии как теории и практики Эволюция конфликтологических взглядов в истории философско-социологической мысли. История развития российской конфликтологии. Зарождение и развитие конфликтологических идей в практических знаниях, религиозных учениях, искусстве и культуре. Становление и развитие частных конфликтологических наук – отраслей конфликтологии. Предмет, методы, задачи конфликтологии. Методы конфликтологии.	Электронный кейс
2	1	2	1	Конфликт как основная категория конфликтологии Сущность конфликта и его структура. Классификация конфликтов. Причины возникновения конфликтов. Динамика конфликта. Особенности организационных конфликтов.	Электронный кейс
Итого по разделу		4	2		
Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов					
3	2	2	1	Управление конфликтом как организационно-технологический процесс Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтами. Регулирование конфликта и его этапы. Возможности руководителя в предупреждении и разрешении конфликтов в организации	Электронный кейс
4	2	2	1	Медиация как способ урегулирования конфликтов в организации Понятие медиации как способа урегулирования конфликтов. Принципы медиации. Преимущества и недостатки медиации. Направления и виды медиации. Процедура медиации	Электронный кейс
Итого по разделу		4	2		
Итого		8	4		

4.3.2 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплин ы	Объем часов		Тема практических (семинарских) занятий	Учебно- наглядные пособия
		оч	оч- зо		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами в организации					
1	1	2	1	Предмет, современное состояние, цели и задачи конфликтологии 1. Становление конфликтологии как отрасли научного знания: теоретические и социально-исторические предпосылки 2. Предмет конфликтологии. Задачи конфликтологии 3. Связь конфликтологии с другими науками	

				4. Основные функции психолога-конфликтолога	
2	1	2	1	Понятие и содержание конфликта как социально-психологического феномена 1. Понимание конфликта в научном и обыденном сознании 2. Классификации конфликтов 3. Функции конфликтов	Схемы
3	1	2	1	Источники, объективные и субъективные причины возникновения конфликтных ситуаций	Схема
4	1	2	1	Структурная модель конфликта	Схема, ситуационные задачи
5	1	2	1	Динамические характеристики конфликта	Схема, ситуационные задачи
6	1	2	1	Стратегии поведения в конфликтных ситуациях	Схема, ситуационные задачи
7	1	4	2	Организационные конфликты 1. Особенности организационных конфликтов 2. Последствия конфликтов в организации 3. Предупреждение и разрешение конфликтов в организации	Схема, ситуационные задачи
8	1	2	2	Внутриличностные конфликты 1. Внутриличностный конфликт как причина возникновения конфликтов в организации. Подходы к пониманию внутриличностного конфликта 2. Показатели внутриличностного конфликта 3. Виды внутриличностных конфликтов 4. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов	
9	1	2	1	Основы предупреждения конфликтов 1. Прогнозирование конфликта. Выделение и разрешение проблемных ситуаций в функционировании организации, ее описание, определение основных вопросов, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулирование гипотезы, позволяющей решить ситуацию с учетом нормализации межличностных отношений, психологического климата. 2. Принципы профилактики конфликтов 3. Модели завершения конфликта: угасание, разрешение, урегулирование, перерастание в другой конфликт 4. Технологии предупреждения конфликтов	Схема

10	1	2	1	Методы разрешения конфликтов 1. Картография конфликта Х.Корнелиус, Ш.Фэйр 2. Четырехэтапный метод разрешения конфликтов Д.Дана 3. Разрешение конфликтов с помощью метода, предложенного Е.Мелибруда 4. Возможности социально-психологического тренинга, ориентированного на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации в области управления конфликтами и их разрешении	Статьи
Итого по разделу		22	12		
Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов					
11	2	2	2	Теория коммуникации 1. Понятие и структура коммуникации. Вербальные и невербальные средства общения. Закономерности передачи и приемы информации 2. Навыки коммуникации как необходимое условие медиативного процесса. Профиль коммуникативной компетентности медиатора	
12	2	4	2	Техники эффективной коммуникации 1. Принципы эффективной коммуникации 2. Установление и поддержание контакта (раппорт, подстройка, техника малого разговора) 3. Активное слушание: понятие, виды 4. Слушание на уровне деловой части сообщения. Нереклексивное слушание 5. Эмпатийное слушание. Техника вербализации чувств собеседника 6. Виды и функции вопросов. Правила постановки вопросов. Техника прояснения	Упражнения
13	2	2	-	Современные концепции организации эффективной коммуникации 1. Теория «ненасильственного общения» (язык Жирафа) М.Розенберга 2. Концепция познавательного разговора Д.Стоуна, Б.Пэттона и Ш.Хин	
14	2	2	2	Медиация как способ урегулирования конфликтов в организации 1. 1.Понятие и сущность медиации 2. Принципы медиации. Преимущества и недостатки медиации. 3. 3. Соотношение медиации и посредничества в урегулировании конфликтов	
15	2	2	1	Направления развития и виды медиации 1. Многозначность термина медиация 2. Направления медиации	

				3. Технологические модели медиации	
16	2	2	1	Премедиация 1. Задачи премедиации. Информационно-оценочная встреча сторон с медиатором 2. Техники эффективного предложения медиации 3. Порядок индивидуального общения медиатора со сторонами. Внесение медиатором предложения о медиации одной стороне по просьбе другой стороны 4. Организационные вопросы подготовки к медиативной сессии	
17	2	2	1	Процедура медиации 1. Этапы и последовательность процедуры медиации 2. Цели разрешения спора и интересы участников процедуры медиации	Схема
18	2	2	1	Коммуникативные инструменты медиатора 1. Речь медиатора. Техники создания позитивного настроения, подчеркивания общности, переориентации сторон на будущее 2. Использование медиатором метафор и работа с метафорами сторон 3. Техника позитивного рефрейминга	
19	2	2	1	Сложные вопросы медиации 1. Преодоление циклическости 2. Работа медиатора с эмоциями сторон 3. Работа медиатора с интересами сторон 4. Соблюдение медиатором нейтральности 5. Выход из процедуры медиации до ее завершения	
20	2	2	1	Медиатор: требования, роль, функции 1. Принципы работы медиатора 2. Задачи медиатора 3. Профессионально важные качества медиатора 4. Привлечение представителей сторон, экспертов к участию в процедуре медиации	
21	2	2	-	Проблемы современной медиации: социально-психологический анализ 1. Проблемы, связанные с особенностями ментальности населения и сложившимися в культуре традициями разрешения споров. 2. Проблемы, связанные с подготовкой медиаторов 3. Проблемы, связанные с личностью медиатора	
Итого по разделу		24	12		

Итого:	46	24		
---------------	-----------	-----------	--	--

1.3.3 Лабораторные занятия – не предусмотрены

1.3.4 Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Трудоемкость (в часах)	
Раздел 1. Теоретико-методологические основы управления конфликтами в организации				
Раздел 1	1	Вид СРС 2. 1. Подбор и проведение психодиагностических методик, ориентированных на изучение психологического климата организации, личностных особенностей сотрудников с точки зрения потенциальной причины возникновения конфликтов. 2. По результатам диагностики разработать проект просветительских мероприятий, направленных на обучение, развитие и личностный рост сотрудников организации.	оч. 6	оч-30 6
	2	Вид СРС 3. Работа с материалом из учебно-методического пособия (в соответствии с темой занятия): 1. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для вузов / С.М. Емельянов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва, Издательство Юрайт, 2022. 2. Управление конфликтами. Учебное пособие для вузов / Балан В.П., Душкин А.В., Новосельцев В.И. и др.; Под ред. профессора В.И. Новосельцева. – М.: Горячая линия – Телеком, 2015.	2	16
Итого по разделу			8	22
Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтов				
Раздел 2	1	Вид СРС 1. Разработать проект мероприятий по профилактике конфликтов, ориентированный на обеспечение организационного развития, укрепление кадрового потенциала и профессионального здоровья персонала	6	6
	2	Вид СРС 2. Работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet (при подготовке к семинарским и практическим занятиям)	2	4
	3	Вид СРС 3. Работа с материалом из учебно-методического пособия (в соответствии с темой занятия) 1. Здрок О.Н. Медиация /О.Н. Здрок – «Четыре четверти», 2019. 2. Романова Н.М. Основы медиации: Учебное пособие для студ факультета психологии, обучающихся по специальности 37.04.01 «Психология» - Саратов: Издательский центр «Найка», 2017.	2	12
Итого по разделу			10	22
Итого			18	44

5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые проекты не предусмотрены

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Кол-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для вузов – М.: Издательство Юрайт – 222с. – ISBN 978-5-534-16319-3	С.М. Емельянов	2022	1	+	Электронная библиотека 307
2	Управление конфликтами и организация переговорного процесса: учеб. пособие – Иркутск: Изд-во БГУЭП – 174с. -	Г.П. Геранюшкина	2015	1	+	Электронная библиотека 307
3	Медиация – «Четыре четверти», 376с. – ISBN 978-985-581-171-9 Н.М. 2017.	О.Н. Здрок	2019	1	+	Электронная библиотека 307
4	Основы медиации: Учебное пособие для студ. факультета психологии, обучающихся по специальности 37.04.01 «Психология» - Саратов: Издательский центр «Найка»,	Н.М.Романова	2017	1	+	Электронная библиотека 307
Дополнительная литература						
1	Конфликтология: управление конфликтами: Management of conflicts: учебник для вузов – М.: Академический проект; Гаудеамус, 2007 – 799с. - ISBN 5-8291-70724-	Ю.Ф. Лукин	2007	1	+	Электронная библиотека 307

2	Семейная финансовая медиация: мануал для медиатора – Минск: Колорград. – 145с. – ISBN 978-985-7148-46-2	А.З.Джанашиа	2016	1	+	Электронная библиотека 307
---	---	--------------	------	---	---	----------------------------

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Образовательный портал ПГУ им. Т.Г. Шевченко <http://moodle.spsu.ru/>

«Университетская библиотека» РАНХиГС. – Режим доступа: WWW.lib.ane.ru/online

Библиотека Гумер - гуманитарные науки www.gumer.info. Режим доступа: www.koob.ru

Мир психологии (<http://psychology.net.ru/>)

Psychology-online (<http://psychology-online.net/>)

Вопросы психологии (<http://www.voppsy.ru/tr.htm>)

Московский психологический журнал (<http://www.mospsy.ru/>)

Психологический словарь (<http://psi.webzone.ru/index.htm>)

<http://www.un.org/ru/documents/index.html>

<http://www.minpros.info/>

<http://minzdrav.gospmr.org/>

<https://mvdpmr.org/>

<https://mopmr.org/>

Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>

Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>

Справочная правовая система Консультант Плюс

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий

Лекции и их конспектирование

Лекция – одна из основных форм обучения студентов. С помощью лекций студенты знакомятся с основными научно-теоретическими и практическими положениями, проблемами курса, получают направление и рекомендации по самостоятельной работе с учебником, монографиями, учебными пособиями и первоисточниками. Необходимо очень внимательно слушать лектора и конспектировать основные положения лекции. Записывать надо сущность излагаемых проблем, выводы, а также те положения, на которые лектор обращает особое внимание. Предлагаемые определения нужно записать дословно и подчеркнуть. Конспектируя, студент должен отграничить основные положения (тезисы) от аргументации.

Обоснования, доказательства, фактические данные, примеры из практики, другие детали следует заносить в конспект в зависимости от их значения и не слишком подробно, чтобы успевать фиксировать новый материал, к которому перейдет лектор. Если лектор излагает содержание дискуссии по какой-то проблеме, можно записать лишь наиболее распространенную, по мнению лектора, точку зрения. В тех случаях, когда лектор приводит обоснования либо фактические данные со ссылками на справочники, сборники нормативных актов, различные книги или другие источники, целесообразно отметить в конспекте лишь наименование источника, соответствующую страницу в нем или номер статьи в правовом акте.

В ходе конспектирования надо записывать методические рекомендации лектора, касающиеся изучения тех или иных проблем. Желательно сразу делать заметки по поводу положений лекции, которые студент не понял, а также записывать незнакомые термины и выражения.

Для конспектирования каждого предмета надо иметь отдельную тетрадь. При конспектировании желательно использовать ручки или карандаши нескольких цветов (один цвет – для определений и выводов, другой – для аргументов и т.д.). Наиболее распространенные слова (термины) можно обозначать условными знаками.

Конспектирование литературы побуждает обдумывать читаемый текст, отбирать наиболее существенные факты, делать обобщения, излагать выводы и т.п. Только в процессе такой работы можно закрепить в памяти изучаемые положения теории, факты, события, важнейшие решения практики, которые необходимо знать.

Подготовка к семинарским занятиям

Семинарские занятия в высшей школе – важная форма самостоятельной работы студента над историческими и правовыми документами, научной и учебной литературой непосредственно в учебной аудитории под руководством преподавателя.

Цель семинара, или практического занятия состоит в том, чтобы помочь студентам глубже изучить наиболее сложные теоретические и практические вопросы эволюции государства и права и приобрести необходимые навыки самостоятельной работы.

Подготовка к семинару должна начинаться с прочтения лекции на соответствующую тему.

Для глубокого познания той или иной дисциплины необходимым является знакомство с периодической научной печатью. Научные периодические издания представляют, как правило, обоснованные точки зрения по тем или иным научно-практическим вопросам. Причем это могут быть как устоявшиеся мнения, так и новые, спорные позиции.

Смысл семинара не только в том, чтобы выявить знания студентов, но и в том, чтобы активизировать, углубить изучение ими той или иной проблемы. Задача семинара заключается также в формировании у студентов навыков публичного выступления, умения ясно, последовательно, логично и аргументировано излагать свои мысли.

Путем коллективного обсуждения в аудитории под руководством преподавателя лучше усваиваются наиболее сложные и важные вопросы курса, происходит их углубленное изучение, вырабатывается творческое мышление. В конце семинарского занятия преподаватель анализирует выступления студентов, отмечает лучшие выступления, а также тех, кто слабо подготовился к занятию. Семинар или практическое занятие, таким образом, позволяет преподавателю контролировать изучение студентами учебных дисциплин.

При выступлении на семинаре или практическом занятии студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Конспект подскажет план выступления, основные мысли, которые следует обсудить в аудитории. Во время занятия необходимо внимательно слушать выступления товарищей по группе, отмечать спорные или ошибочные положения в них, вносить поправки, представлять свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель подводит его итоги, студенты, с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты, составленные при подготовке к семинару.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

- Учебные аудитории, оборудованные в соответствии с санитарно-техническими требованиями для проведения групповых форм работы;
- компьютерный класс;
- мультимедийное оборудование (видеопроектор, ноутбук, экран для видеопроектора);
- обеспечение электронными средствами обучения и контроля знаний по дисциплине с помощью компьютерного класса кафедры (ауд. 307-а корп.4);
- обеспечение электронными средствами обучения и интернет-ресурсами по дисциплине при помощи электронной библиотеки читального зала корп. 4;
- обеспечение самостоятельной работы студентов по дисциплине с использованием книжных и др. литературных фондов в читальных залах вуза; методическом кабинете кафедры психологии (ауд.307 корп.4).
- Ноутбук Acer TrevelMate P243-MG-B824G32Makk, Intel® Celeron™ Dual-Core B820 1.7 ГГц, LCD TFT 14" с комплектом программного обеспечения: MicrosoftWindows 7, MicrosoftOffice 2007, Adobeacrobatreader, Zoom, SPSS Statistics, VLC player, WindowsMediaplayer, Антивирус NOD 32 браузеры (Googlechrome, Microsoftedge).
- Проектор SimpleBeamer GP70

В учебном процессе используются презентации по тематике дисциплины.

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины:

Курс «Управление конфликтами и медиация в организации» знакомит студентов с методологией, теорией и практикой конфликтологии, а также медиации как метода урегулирования конфликтов. Усвоение содержания дисциплины позволит студентам овладеть знаниями, и практическими навыками управления конфликтами в организации, необходимыми в профессиональной деятельности психолога.

Для создания условий усвоения дисциплины используются:

- учебно-методическая литература;
- аудио- и визуальные технические средства обучения (ТСО), позволяющие расширить возможности восприятия информации студентами (наглядные пособия: таблицы, схемы, видеоматериалы и т.п.).

Практические занятия проводятся в виде семинаров, организации дискуссий, решения ситуационных задач, ответов на тестовые задания.

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку к практическим занятиям, текущему, промежуточному контролю и включает работу с научной и методической литературой, выполнения практических заданий.

Работа с учебной литературой рассматривается как вид учебной работы и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС).

Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам Приднестровского государственного университета и кафедры психологии. Также учебные пособия представлены в электронном формате и доступны для изучения в электронном читальном зале и методическом кабинете кафедры.

9. Технологическая карта дисциплины

БРС или КМС не используется