

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛМЖ

Дата подписания: 02.09.2024 14:01:07

Уникальный идентификатор документа:

abd894de8ff3e434f187dcdc5d14b3ba82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

### **«Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)»**

Целью преподавания дисциплины «Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)» является: изучение основных принципов и методов альтернативных форм разрешения конфликтов, формирование умений и навыков введения переговоров, разрешения споров, конфликтных ситуаций в организациях.

Задачи изучения дисциплины являются: изучение истории развития альтернативных форм разрешения конфликтов, ее основные принципы и методы, концепций и теорий психологии, конфликтологии, психологических приемов разрешения основных коммуникативных проблем и личных творческих затруднений, овладение понятийным аппаратом, описывающим различные формы разрешения конфликтов; формирование умений и навыков разработки технологий разрешения конфликтных ситуаций, уменьшения конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении; изучение особенностей третейского разбирательства, посредничества (медиация), претензионного порядка разрешения споров, технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира, осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах), организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации, способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации.

#### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины**

УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия

УК 4.3 – ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции

УК 4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях

ПК-1.1 – объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям

ПК-1.2 – определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации

ПК-1.3 – решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации

ПК-1.4 – готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению

ПК-2.1 – выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры

ПК-2.2 – определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации

ПК-2.3 – выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации

ПК-2.4 – проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности

ПК-2.5 – согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной

Разделы дисциплины: «Альтернативные формы разрешения конфликтов», «Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов», «Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов», «Технологии разрешения конфликтов в организациях», «Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов», «Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)», «Особенности претензионного порядка разрешения споров», «Этические принципы разрешения конфликтов», «Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов», «Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов», «Стратегии и способы разрешения конфликтов», «Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов», «Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта», «Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики  
и межкультурной коммуникации  
(наименование ф-та полностью)

О.Л. Ворошилова  
(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)  
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология  
(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты  
и управление персоналом»  
наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриата по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от .. 25.06.. 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1. .... 31.08... 2021 г.  
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
доц. кандидат психологических наук  
Разработчики программы:  
доцент кафедры КиП  
/ Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина  
 О.В. Чернышова  
 В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры КиП пр/М от 30.08.2024

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры   .

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

   Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры   .

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

   Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры   .

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

   Е.А. Никитина

# 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

## 1.1 Цель дисциплины

Изучение основных принципов и методов альтернативных форм разрешения конфликтов, формирование умений и навыков введения переговоров, разрешения споров, конфликтных ситуаций в организациях.

## 1.2 Задачи дисциплины

Основными задачами изучения учебной дисциплины являются: изучение истории развития альтернативных форм разрешения конфликтов, ее основные принципы и методы, концепций и теорий психологии, конфликтологии, психологических приемов разрешения основных коммуникативных проблем и личных творческих затруднений, овладение понятийным аппаратом, описывающим различные формы разрешения конфликтов; формирование умений и навыков разработки технологий разрешения конфликтных ситуаций, уменьшения конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении; изучение особенностей третейского разбирательства, посредничества (медиация), претензионного порядка разрешения споров, технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира, осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах), организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации, способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-4	способен осуществлять	УК 4.1 – выбирает стиль делового	<b>Знать:</b> стиль делового общения на государственном языке РФ и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке(ах)	общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.
		УК 4.3 – ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	<b>Знать:</b> способы ведения деловой переписки на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. <b>Уметь:</b> вести деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. <b>Владеть:</b> способностью вести деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции
		УК 4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<b>Знать:</b> методы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			при деловом общении и в публичных выступлениях
ПК-1	способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	ПК-1.1 - объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> способы объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям
		ПК-1.2- определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации
		ПК- 1.3 - решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.
		ПК- 1.4 - готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	<b>Знать:</b> методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Уметь:</b> готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации,

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению</p>
ПК-2	способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации	ПК - 2.1 - выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	<p><b>Знать:</b> методы выяснения ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p><b>Уметь:</b> выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры</p>
		ПК - 2.2 - определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	<p><b>Знать:</b> методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации</p>
		ПК-2.3 - выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	<p><b>Знать:</b> спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации .</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон,</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		определяющие результат процедуры медиации
		ПК-2.4 - проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности
		ПК-2.5 - согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	<b>Знать:</b> методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)» входит во вторую часть блока «часть, формируемая участниками образовательных отношений» профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

### **3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц, (з.е.), 216 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	109,15
в том числе:	
лекции	54
лабораторные занятия	0
практические занятия	54
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70,85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

### **4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

#### **4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3

1.	Альтернативные формы разрешения конфликтов	Формы разрешения конфликтов, исторический обзор проблемы. Теоретические основы альтернативных форм разрешения конфликтов. Альтернативные формы разрешения конфликтов: третейское разбирательство, посредничество (медиация) при разрешении экономических, семейных, жилищных споров.
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	Изучение принципов и методов альтернативных форм разрешения конфликтов. Принципы: законность, добровольность, активность сторон спора, конфиденциальность, системность и взаимосвязанность действий участников, информированность.
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов (в Англии, Австралии, Бельгии, Германии, Греции, США и др.). В восточных странах использование APR в первую очередь определяются деловой репутацией компании, так как считается, что судебное разрешение конфликта - это гласное и открытое признание вины и недобросовестности своей либо другой стороны/
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	Технологии разрешения конфликтов в организациях. Основные стадии управления конфликтом: 1) обнаружение конфликта, 2) анализ конфликтной ситуации, 3) предотвращение углубления конфронтации сторон, 4) ослабление конфликта, 5) подавление вредного, деструктивного конфликта.
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов. Виды переговоров. Способы эффективного проведения переговоров. Основные этапы проведения переговоров.
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	Особенности третейского разбирательства. Федеральный закон «О третейских судах в Российской Федерации». Законность, конфиденциальность, независимость и беспристрастность третейских судей, диспозитивность, состязательность и равноправие сторон. Посредничество (медиация).
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	Особенности претензионного порядка разрешения споров. Особенности письменного предложения о добровольном урегулировании спора. Досудебный претензионный порядок.
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	Этические принципы разрешения конфликтов. Принципы альтернативных форм разрешения конфликтов (законность, добровольность, активность сторон спора, конфиденциальность, системность и взаимосвязанность действий участников, информированность).

9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	Способы рефлексивного слушания (открытые, закрытые вопросы, метод пересказа, перефразирование, интерпретация слов собеседника, самораскрытие, отражение чувств, резюмирование).
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	Особенности метода убеждения, внушения. Три основные формы внушения, закономерности этого процесса. Основы метода убеждения. Требования к источнику и содержанию убеждающего воздействия.
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	Стратегии и способы разрешения конфликтов. Стратегия выхода из конфликта представляет собой основную линию поведения оппонента на его заключительном этапе. Выделяют пять основных стратегий: соперничество, компромисс, сотрудничество, избегание и приспособление
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов. Условия конструктивного разрешения конфликта: прекращение конфликтного взаимодействия; поиск близких или даже общих точек соприкосновения (карта конфликта); снижение интенсивности негативных эмоций; устранение «образа врага»; уменьшение негативных эмоций у оппонента; объективный взгляд на проблему; учет статусов друг друга; выбор оптимальной стратегии разрешения
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта. Степень оптимальности решений, реализуемых в ходе моделирования ситуаций, определялась по следующим признакам: 1. Правильность - правильным считается такое решение, реализация которого способствует достижению социально-приемлемой цели и соответствует обстановке. 2. Своевременность - оперативная реализация решения позволяет в полной мере использовать благоприятные возможности ситуации для эффективного разрешения конфликтной проблемы. 3. Экономичность - умение с минимальными затратами добиваться максимальных успехов. 4. Оригинальность характеризуется поиском творческих идей
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов: комбинированные формы: мини-суд (mini-trial), независимая экспертиза по установлению фактических обстоятельств дела (neutral expert fact-finding), омбудсмен (ombudsman), частная судебная система (private court system).

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра).	Компетенции
		Лек, час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Альтернативные формы разрешения конфликтов	2	-	1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.З. 1. С.3.1 1 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	4	-	2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.З. 2. С.3.2 2 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	4	-	3	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Т.З.3. С.3.3 3 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	4	-	4	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Т.З.4. С.3.4 4 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
5	Переговоры как альтернативный способ Разрешения правовых конфликтов	4	-	5	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1	Т.З.5. С.3.5 5 -6 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	4	-	6	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Т.З.6. С.3.6 7-8 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	4	-	7	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1, МУ-2	Т.З.7. С.3.7 9-10 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	4	-	8	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Т.З.8. С.3.8 11-12 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	4	-	9	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, У-12, МУ-1	Т.З.9. С.3.9 13 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2

10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	4	-	10	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Деловая игра. 14 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	4	-	11	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Т.3.10. С.3.10 15 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	4	-	12	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1	Т.3.11. С.3.11 16 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	4	-	13	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Р. 17 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	4	-	14	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Коллоквиум 18 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2

Т.3 - тестовое задание, С.3. – ситуационная задача, Р – реферат.

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические работы

Таблица 4.2.1 – Практические работы

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Альтернативные формы разрешения конфликтов	2
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	4
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	4
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	4
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	4
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	4
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	4
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	4
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	4
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	4
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	4

12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	4
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	4
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	4
Итого:		54

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Альтернативные формы разрешения конфликтов	1 неделя	4
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	2 неделя	4
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	3 неделя	4
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	4 неделя	4
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	5-6 недели	4
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	7-8 недели	4
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	9-10 недели	4
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	11-12 недели	6
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	13 неделя	6
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	14 неделя	6
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	15 неделя	6
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	16 неделя	6
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	17 неделя	6
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	18 неделя	6,85
Итого:			70,85

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных предприятий.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
-------	--	---	-------------

1.	Альтернативные формы разрешения конфликтов	Лекция-визуализация	2
2.	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	Лекция с разбором конкретных ситуаций	4
3.	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	Лекция - дискуссия	4
4.	Технологии разрешения конфликтов в организациях	Решение ситуативных задач	4
5.	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	Тренинг общения	4
6.	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	Решение ситуативных задач	2
Итого:			20

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них

целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке(ах)	Иностранный язык. Профессиональная этика конфликтолога. Основы подготовки и проведения переговорного процесса. Деловые коммуникации	Психология управления. Роль процедур в переговорах: протокол и этикет. Управление персоналом . Деловой иностранный язык. Основы коучинга и консалтинга. Основы бизнес-тренинга. Переговоры в социально- трудовой сфере. Особенности ведения различных видов переговоров. Учебно-ознакомительная практика. Учебная проектно-технологическая практика. Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика.	Тренинг переговоров. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) . Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации Организационное и конфликтологическое консультирование . Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов. Производственная практика в профильных организациях . Производственная преддипломная практика .
ПК-1 - способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	Основы медиации. Практикум по медиации		Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях. Производственная преддипломная практика

ПК-2 - способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации	Основы медиации. Практикум по медиации	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях. Производственная преддипломная практика
---	---	---

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-4 / завершающих	УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<b>Знать:</b> основные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.	<b>Знать:</b> стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.	<b>Знать:</b> все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.
	УК 4.3 – ведет деловую переписку на	<b>Знать:</b> основные способы ведения деловой переписки	<b>Знать:</b> способы ведения деловой переписки на	<b>Знать:</b> все способы ведения деловой переписки на



		точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	деловом общении и в публичных выступлениях	
ПК-1 / завершающий	ПК-1.1 - объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителем	<b>Знать:</b> основные способы объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять основную сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять основную сущность процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> способы объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> все способы объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям
	ПК-1.2- определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> все методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации
	ПК- 1.3 - решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать основные организационные вопросы, связанные с проведением	<b>Знать:</b> методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать организационные вопросы, связанные с проведением	<b>Знать:</b> все методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать все организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.

		с проведением процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.	процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.	<b>Владеть:</b> способностью решать все организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.
	ПК- 1.4 - готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	<b>Знать:</b> основные методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Уметь:</b> готовить основные проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Владеть:</b> способностью готовить основные проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	<b>Знать:</b> методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Уметь:</b> готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Владеть:</b> способностью готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	<b>Знать:</b> все методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Уметь:</b> готовить все проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Владеть:</b> способностью готовить все проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению
ПК-2 / завершающий	ПК - 2.1 - выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	<b>Знать:</b> основные методы выяснения ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры. <b>Уметь:</b> выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры.	<b>Знать:</b> средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся. <b>Уметь:</b> использовать средства педагогической	<b>Знать:</b> все средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся. <b>Уметь:</b> использовать все средства педагогической поддержки

		<p><b>Владеть:</b> способностью выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры</p>	<p>поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации.</p>	<p>профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью использовать все средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации.</p>
	<p>ПК-2.2 - определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами основные правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации</p>	<p><b>Знать:</b> методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации</p>	<p><b>Знать:</b> все методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами все правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами все правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации</p>
	<p>ПК-2.3 -</p>	<p><b>Знать:</b> основные</p>	<p><b>Знать:</b> спорные</p>	<p><b>Знать:</b> все спорные</p>

	выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации
	ПК-2.4 - проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> основные методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами основных спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами основных спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> все методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами всех спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами всех спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности
	ПК-2.5 - согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия	<b>Знать:</b> основные методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в	<b>Знать:</b> методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в	<b>Знать:</b> все методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения

	сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной
--	--	--	--	--

### 7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Альтернативные формы разрешения конфликтов	УК-4, ПК-1, ПК-2	Практическое занятие №1, СРС	Тестовые задания	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№1	
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения	УК-4, ПК-1, ПК-2	Практическое занятие №2, СРС	Тестовые задания	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№2	

	конфликтов.						
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №3, СРС	Тестовые задания	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 3	
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №4, СРС	Тестовые задания	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 4	
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №5, СРС	Тестовые задания	№ 61-75	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 5	
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №6, СРС	Тестовые задания	№ 76-90	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 6	
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №7, СРС	Тестовые задания	№ 91-105	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 7	
8	Этические принципы разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 8, СРС	Тестовые задания	№ 106-120	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 8	
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 9, СРС	Тестовые задания	№ 121-135	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 9	
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 10, СРС	Задание для деловой игры	№ 1	Согласно табл. 7.2
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 11, СРС	Тестовые задания	№ 136-150	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 10	
12	Условия, факторы,	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 12,	Тестовые задания	№ 151-165	Согласно табл. 7.2

	способы конструктивно разрешения конфликтов			СРС	Ситуационная задача	№ 11	
13	Основные критерии выбора способа альтернативного разрешения конфликта	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 13, СРС	Темы рефератов	№1 - 48	Согласно табл. 7.2
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 14, СРС	Вопросы для коллоквиума	№ 1 -57	Согласно табл. 7.2

**Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля  
Тестовые задания к теме № 2 «Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов»**

**1. Верны ли следующие суждения об условиях, способствующих успешному разрешению социальных конфликтов?**

А. Условием, способствующим успешному разрешению социальных конфликтов, является своевременное и точное установление их причин.  
Б. Условием, способствующим успешному разрешению социальных конфликтов, является обоюдная заинтересованность конфликтующих сторон в преодолении противоречий.

- верно только А
- верно только Б
- верны оба суждения
- оба суждения неверны

**2. Верны ли следующие суждения о причинах социальных конфликтов?**

А. Причиной социальных конфликтов могут стать различия в убеждениях и морально-нравственная несовместимость.  
Б. Причиной социальных конфликтов могут стать различия в жизненном опыте и в интересах.

- верно только А
- верно только Б
- верны оба суждения
- оба суждения неверны

**3. Верны ли следующие суждения о социальном конфликте?** А. Социальный конфликт всегда оказывает негативное влияние на общество. Б. Социальный конфликт может являться стимулом развития общества.

- верно только А
- верно только Б
- верны оба суждения
- оба суждения неверны.

**Вопросы для коллоквиума по теме № 1 «Альтернативные формы разрешения конфликтов»**

1. Опишите основные формы разрешения конфликтов.

2. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение альтернативных форм разрешения конфликтов?
3. Что такое альтернативные формы разрешения конфликтов?
4. Какие виды альтернативных форм разрешения конфликтов Вам известны?

### **Темы рефератов по теме № 2 «Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов»:**

1. Научные принципы альтернативных форм разрешения конфликтов.
2. Основные методы альтернативных форм разрешения конфликтов.
3. Отечественные и зарубежные ученые о принципах и методах альтернативных форм разрешения конфликтов.

### **Ситуационные задачи**

#### **Задача 1.**

Представьте, что вы работаете конфликтологом в гостинице «Аврора». На совещании руководитель раскритиковал работу одного из сотрудников Сергеева Н. Этот сотрудник был человеком вспыльчивым, он достаточно резко ответил своему начальнику, сказав, что считает его критику несправедливой, и покинул присутствующих, хлопнув дверью. После этого случая отношения между руководителем и подчиненным долгое время оставались натянутыми. Проанализируйте ситуацию. *Какой выход из конфликтной ситуации вы считаете наиболее эффективным?*

### **Деловая игра по теме № 3 «Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов»**

Представьте себе, что Вы руководитель производственного коллектива Курского электроаппаратного завода. В период ночного дежурства один из ваших рабочих Сергей П. в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, Игорь Н., пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит к вам по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать? Опишите Ваше поведение в данной ситуации. Какие методы убеждения и внушения можно использовать в данной ситуации?

### **Пример вопросов для самостоятельной работы по теме № 5 «Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов»:**

1. Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов.
2. Виды переговоров.
3. Способы эффективного проведения переговоров.
4. Основные этапы проведения переговоров».

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового и/или компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно - ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Задание в закрытой форме:

Прочитайте и выберите правильный ответ:

1. Альтернативные методы - это ...

а) целая система государственных и не государственных методов, с помощью которых урегулируются конфликты и споры; всевозможные посреднические способы урегулирования конфликтов через переговоры;

б) система учебных действий и поступков;

в) система познавательной деятельности.

2. Задание в открытой форме: Социальная помощь – это ....

3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Общение – это сложный, \_\_\_\_\_установления и развития контактов между людьми, порождаемый\_\_\_\_\_в совместной деятельности и включающий в себя обмен\_\_\_\_\_, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

А. информацией

В. многоплановый процесс

С. потребностями.

4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

1. Механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы ...	А. Эффект новизны.
2. Определите эффект социального восприятия: более новая информация оказывается самой значительной...	Б. Перцептивная.
3. Сторона общения связана с восприятием и пониманием и оценкой людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп...	В. Эмпатия.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В.

1 - ....

2 - ....

3 - ....

### Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом на предприятии АО «Авиавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Начальник отдела Татьяна Н. хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим генеральным директором. Как правило, бывает так, что она работает в компании, нарабатывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с главным руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает свою точку зрения, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается, уходит и увольняется. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно объяснять проблемную ситуацию и добиваться своего.

Как бы Вы поступили в данной ситуации? Попробуйте смоделировать ситуацию и поговорите с генеральным директором с тем, чтобы убедить его, не теряя с ним эмоционального контакта, а также контроля над своими чувствами. Какие существуют методы контроля эмоционального состояния человека?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

### 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:



		не решена		задача успешно решена
Практическое занятие № 9 . Тестовое задание и ситуационная задача.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	3	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 10. Деловая игра.	1	Неудовлетворительное выполнение задания деловой игры	2	Отличное выполнение задания деловой игры
Практическое занятие № 11 . Тестовое задание и ситуационная задача	1	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 12 . Тестовое задание и ситуационная задача	1	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 13. Реферат	1	Неудовлетворительное выполнение реферата	2	Отличное выполнение реферата и его успешная защита
Практическое занятие № 14. Коллоквиум.	1	Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума	2	Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума
СРС	1	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50%
Итого:	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого:	24		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Тарасова, Н. В. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) : учебное пособие / Н. В. Тарасова ; Юго-Западный государственный университет. - Курск : Университетская книга, 2019. - 175 с. – Текст : непосредственный.

2. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 319 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

5. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования : учебное пособие / М. И. Алдошина. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 260 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. - 304 с. – Текст : непосредственный.

7. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. – Курск : ЮЗГУ, 2014. - 187 с. – Текст : непосредственный.

8. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с. – Текст : электронный.

9. Конфликтология : учебное пособие для бакалавров / Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина ; отв. ред. канд. юрид. наук, доц. А. Я. Гуськов. - М. : Проспект, 2013. - 176 с. – Текст : непосредственный.

10. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с. – Текст : непосредственный.

11. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR): методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов направлений подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. О.В. Чернышова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 43 с.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

На кафедре коммуникологии и психологии есть коллекция научно-документальных фильмов, посвященных психологии профессиональной деятельности, управлению группой («Управление персоналом», «Менеджмент, маркетинг и экономика образования», «Изменение убеждений»).

### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека elibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

## **Перечень информационных технологий**

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча целителем» (фЦ).
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспересс-диагностики суицидальногориска.
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспересс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека».
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус.
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ».
6. ИМАТОН «PROFI» Профорориентационная компьютерная система.
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем).
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспересс-профорориентация «Ориентир» для индивидуальной работы.
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла.
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта.
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга.
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений.
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения

совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к экзамену* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к экзамену необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система  
Windows Антивирус Касперского  
(или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеочамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)»**

Целью преподавания дисциплины «Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)» является: изучение основных принципов и методов альтернативных форм разрешения конфликтов, формирование умений и навыков введения переговоров, разрешения споров, конфликтных ситуаций в организациях.

Задачи изучения дисциплины являются: изучение истории развития альтернативных форм разрешения конфликтов, ее основные принципы и методы, концепций и теорий психологии, конфликтологии, психологических приемов разрешения основных коммуникативных проблем и личных творческих затруднений, овладение понятийным аппаратом, описывающим различные формы разрешения конфликтов; формирование умений и навыков разработки технологий разрешения конфликтных ситуаций, уменьшения конфликтного потенциала тактических и стратегических решений в управлении; изучение особенностей третейского разбирательства, посредничества (медиация), претензионного порядка разрешения споров, технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира, осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах), организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации, способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации.

### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины**

УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия

УК 4.3 – ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции

УК 4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях

ПК-1.1 - объясняет сущность процедуры медиации сторонам и их представителям

ПК-1.2 - определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации

ПК-1.3 - решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации

ПК-1.4 - готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению

ПК-2.1 - выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры

ПК-2.2 - определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации

ПК-2.3 - выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации

ПК-2.4 - проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности

ПК-2.5 - согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной

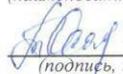
Разделы дисциплины: «Альтернативные формы разрешения конфликтов», «Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов», «Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов», «Технологии разрешения конфликтов в организациях», «Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов», «Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)», «Особенности претензионного порядка разрешения споров», «Этические принципы разрешения конфликтов», «Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов», «Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов», «Стратегии и способы разрешения конфликтов», «Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов», «Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта», «Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе».

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики  
и межкультурной коммуникации  
*(наименование ф-та полностью)*

 О.Л. Ворошилова  
*(подпись, инициалы, фамилия)*

«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)  
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология  
*(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))*

направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты  
и управление персоналом»  
*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очно-заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курс – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриата по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от .. 25.06.. 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1. .... 31.08... 2021 г.  
*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
доц. кандидат психологических наук  
Разработчики программы:  
доцент кафедры КиП  
Директор научной библиотеки

 Е.А. Никитина  
 О.В. Чернышова  
 В.Г. Макаровская

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» 06 2021 г., на заседании кафедры КиП пр/М от 30.08.2024

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

 Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры   .

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

   Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры   .

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

   Е.А. Никитина

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры   .

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

   Е.А. Никитина

# 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

## 1.1 Цель дисциплины

Изучение основных принципов и методов альтернативных форм разрешения конфликтов, формирование умений и навыков введения переговоров, разрешения споров, конфликтных ситуаций в организациях.

## 1.2 Задачи дисциплины

Основными задачами изучения учебной дисциплины являются: изучение истории развития альтернативных форм разрешения конфликтов, ее основные принципы и методы, концепций и теорий психологии, конфликтологии, психологических приемов разрешения основных коммуникативных проблем и личных творческих затруднений, овладение понятийным аппаратом, описывающим различные формы разрешения конфликтов; формирование умений и навыков разработки технологий разрешения конфликтных ситуаций, уменьшения конфликтогенного потенциала тактических и стратегических решений в управлении; изучение особенностей третейского разбирательства, посредничества (медиация), претензионного порядка разрешения споров, технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира, осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах), организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации, способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-4	способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном	УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и	<b>Знать:</b> стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке(ах)	условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.
		УК 4.3 – ведет деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции	<b>Знать:</b> способы ведения деловой переписки на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. <b>Уметь:</b> вести деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции. <b>Владеть:</b> способностью вести деловую переписку на государственном языке РФ и иностранном языке с учетом особенностей стилистики официальных и неофициальных писем и социокультурных различий в формате корреспонденции
		УК 4.4 – представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<b>Знать:</b> методы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях. <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях. <b>Владеть:</b> способностью представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях
ПК-1	способен осуществлять организационно-	ПК-1.1 - объясняет сущность процедуры медиации	<b>Знать:</b> способы объяснения сущности процедуры медиации сторонам и их представителям.

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	техническое и документарное обеспечение процедуры медиации	сторонам и их представителям	<b>Уметь:</b> объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять сущность процедуры медиации сторонам и их представителям
		ПК-1.2- определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации
		ПК- 1.3 - решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.
		ПК- 1.4 - готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению	<b>Знать:</b> методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Уметь:</b> готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению. <b>Владеть:</b> способностью готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки,

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению
ПК-2	способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации	ПК - 2.1 - выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	<b>Знать:</b> методы выяснения ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры. <b>Уметь:</b> выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры. <b>Владеть:</b> способностью выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры
		ПК - 2.2 - определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации
		ПК-2.3 - выявляет спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	<b>Знать:</b> спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации
		ПК-2.4 - проводит обсуждение со сторонами спорных	<b>Знать:</b> методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности
		ПК-2.5 - согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	<b>Знать:</b> методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной

## **2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR)» входит во вторую часть блока «часть, формируемая участниками образовательных отношений» профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц, (з.е.), 216 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	73,15
в том числе:	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	115,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Альтернативные формы разрешения конфликтов	Формы разрешения конфликтов, исторический обзор проблемы. Теоретические основы альтернативных форм разрешения конфликтов. Альтернативные формы разрешения конфликтов: третейское разбирательство, посредничество (медиация) при разрешении экономических, семейных, жилищных споров.
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	Изучение принципов и методов альтернативных форм разрешения конфликтов. Принципы: законность, добровольность, активность сторон спора, конфиденциальность, системность и взаимосвязанность действий участников, информированность.
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов (в Англии, Австралии, Бельгии,

		Германии, Греции, США др.). В восточных странах использование APR в первую очередь определяются деловой репутацией компании, так как считается, что судебное разрешение конфликта - это гласное и открытое признание вины и недобросовестности своей либо другой стороны/
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	Технологии разрешения конфликтов в организациях. Основные стадии управления конфликтом: 1) обнаружение конфликта, 2) анализ конфликтной ситуации, 3) предотвращение углубления конфронтации сторон, 4) ослабление конфликта, 5) подавление вредного, деструктивного конфликта.
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов. Виды переговоров. Способы эффективного проведения переговоров. Основные этапы проведения переговоров.
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	Особенности третейского разбирательства. Федеральный закон «О третейских судах в Российской Федерации». Законность, конфиденциальность, независимость и беспристрастность третейских судей, диспозитивность, состязательность и равноправие сторон. Посредничество (медиация).
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	Особенности претензионного порядка разрешения споров. Особенности письменного предложения о добровольном урегулировании спора. Досудебный претензионный порядок.
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	Этические принципы разрешения конфликтов. Принципы альтернативных форм разрешения конфликтов (законность, добровольность, активность сторон спора, конфиденциальность, системность и взаимосвязанность действий участников, информированность).
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	Способы рефлексивного слушания (открытые, закрытые вопросы, метод пересказа, перефразирование, интерпретация слов собеседника, самораскрытие, отражение чувств, резюмирование).
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	Особенности метода убеждения, внушения. Три основные формы внушения, закономерности этого процесса. Основы метода убеждения. Требования к источнику и содержанию убеждающего воздействия.
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	Стратегии и способы разрешения конфликтов. Стратегия выхода из конфликта представляет собой основную линию поведения оппонента на его заключительном этапе. Выделяют пять основных стратегий: соперничество, компромисс, сотрудничество, избегание и приспособление

12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов. Условия конструктивного разрешения конфликта: прекращение конфликтного взаимодействия; поиск близких или даже общих точек соприкосновения (карта конфликта); снижение интенсивности негативных эмоций; устранение «образа врага»; уменьшение негативных эмоций у оппонента; объективный взгляд на проблему; учет статусов друг друга; выбор оптимальной стратегии разрешения
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта. Степень оптимальности решений, реализуемых в ходе моделирования ситуаций, определялась по следующим признакам: 1. Правильность - правильным считается такое решение, реализация которого способствует достижению социально-приемлемой цели и соответствует обстановке. 2. Своевременность - оперативная реализация решения позволяет в полной мере использовать благоприятные возможности ситуации для эффективного разрешения конфликтной проблемы. 3. Экономичность - умение с минимальными затратами добиваться максимальных успехов. 4. Оригинальность характеризуется поиском творческих идей
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов: комбинированные формы: мини-суд (mini-trial), независимая экспертиза по установлению фактических обстоятельств дела (neutral expert fact-finding), омбудсмен (ombudsman), частная судебная система (private court system).

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделе м семестра).	Компетенции
		Лек, час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Альтернативные формы разрешения конфликтов	2	-	1	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.3. 1. С.3.1 1 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	2	-	2	У-1, У-2, У-4, У-6, МУ-1	Т.3. 2. С.3.2 2 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения	2	-	3	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Т.3.3. С.3.3 3 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2

	конфликтов						
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	2	-	4	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Т.3.4. С.3.4 4 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	2	-	5	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1	Т.3.5. С.3.5 5 -6 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	2	-	6	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Т.3.6. С.3.6 7-8 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	2	-	7	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1, МУ-2	Т.3.7. С.3.7 9-10 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	2	-	8	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, МУ-1	Т.3.8. С.3.8 11-12 недели	УК-4, ПК-1, ПК-2
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	2	-	9	У-1, У-2, У-3, У-7, У-10, У-11, У-12, МУ-1	Т.3.9. С.3.9 13 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	2	-	10	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Деловая игра. 14 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	4	-	11	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Т.3.10. С.3.10 15 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	4	-	12	У-1, У-2, У-3, У-10, МУ-1	Т.3.11. С.3.11 16 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	4	-	13	У-1, У-2, У-6, МУ-1	Р. 17 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в	4	-	14	У-1, У-2, У-5, У-8, У-9, У-12, МУ-1	Коллоквиум 18 неделя	УК-4, ПК-1, ПК-2

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические работы

Таблица 4.2.1 – Практические работы

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Альтернативные формы разрешения конфликтов	2
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	2
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	2
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	2
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	2
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	2
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	2
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	2
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	2
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	2
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	2
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	2
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	2
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	2
Итого:		36

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Альтернативные формы разрешения конфликтов	1 неделя	10
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	2 неделя	10
3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	3 неделя	10
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	4 неделя	10
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	5-6 недели	10
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	7-8 недели	10
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	9-10 недели	10
8	Этические принципы разрешения конфликтов.	11-12 недели	10

9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	13 неделя	10
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	14 неделя	10
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	15 неделя	2
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	16 неделя	2
13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	17 неделя	2
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	18 неделя	9,85
Итого:			115,85

## **5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## 6 Образовательные технологии

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных предприятий.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Альтернативные формы разрешения конфликтов	Лекция-визуализация	2
2.	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	Лекция с разбором конкретных ситуаций	2
3.	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	Лекция - дискуссия	2
4.	Технологии разрешения конфликтов в организациях	Лекция с разбором конкретных ситуаций	2
5.	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	Решение ситуативных задач	2
6.	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	Метод анализа конкретных ситуаций	2
7.	Особенности претензионного порядка разрешения споров	Решение ситуативных задач	2
8.	Этические принципы разрешения конфликтов.	Метод анализа конкретных ситуаций	2
Итого:			16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и конфликтологический научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия

деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4

<p>УК-4 - способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке(ах)</p>	<p>Иностранный язык. Профессиональная этика конфликтолога. Основы подготовки и проведения переговорного процесса. Деловые коммуникации</p>	<p>Психология управления. Роль процедур в переговорах: протокол и этикет. Управление персоналом . Деловой иностранный язык. Основы коучинга и консалтинга. Основы бизнес-тренинга. Переговоры в социально- трудовой сфере. Особенности ведения различных видов переговоров. Учебно-ознакомительная практика. Учебная проектно-технологическая практика. Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика.</p>	<p>Тренинг переговоров. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) . Тренинг поведения в конфликте. Тренинг коммуникации Организационное и конфликтологическое консультирование . Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов. Производственная практика в профильных организациях . Производственная преддипломная практика .</p>
<p>ПК-1 - способен осуществлять организационно-техническое и документарное обеспечение процедуры медиации</p>	<p>Основы медиации. Практикум по медиации</p>		<p>Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях. Производственная преддипломная практика</p>
<p>ПК-2 - способен к подготовке процедуры медиации, ведению процесса выработки, согласования условий медиативного соглашения и завершения процедуры медиации</p>	<p>Основы медиации. Практикум по медиации</p>		<p>Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Производственная практика в профильных организациях. Производственная преддипломная практика</p>

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывае тся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5

УК-4 / завершаю щий	УК 4.1 – выбирает стиль делового общения на государственно м языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействи я	<b>Знать:</b> основные стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.	<b>Знать:</b> стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.	<b>Знать:</b> все стили делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Уметь:</b> выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства. <b>Владеть:</b> способностью выбирать стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства.
	УК 4.3 – ведет деловую переписку на государственно	<b>Знать:</b> основные способы ведения деловой переписки на государственном	<b>Знать:</b> способы ведения деловой переписки на государственном	<b>Знать:</b> все способы ведения деловой переписки на государственном языке



		деловом общении и в публичных выступлениях	в публичных выступлениях	
ПК-1 / завершающий	ПК-1.1 - объясняет суть процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> основные способы объяснения сути процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять основную суть процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять основную суть процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> способы объяснения сути процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять суть процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять суть процедуры медиации сторонам и их представителям	<b>Знать:</b> все способы объяснения сути процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Уметь:</b> объяснять суть процедуры медиации сторонам и их представителям. <b>Владеть:</b> способностью объяснять суть процедуры медиации сторонам и их представителям
	ПК-1.2- определяет суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации	<b>Знать:</b> все методы определения сути спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять суть спора в целях понимания возможности его разрешения в рамках процедуры медиации
	ПК- 1.3 - решает организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать основные организационные вопросы, связанные с проведением	<b>Знать:</b> методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать организационные вопросы, связанные с проведением	<b>Знать:</b> все методы решения организационных вопросов, связанных с проведением процедуры медиации. <b>Уметь:</b> решать все организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации. <b>Владеть:</b>

		<p>процедуры медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.</p>	<p>медиации.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью решать организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.</p>	<p>способностью решать все организационные вопросы, связанные с проведением процедуры медиации.</p>
	<p>ПК- 1.4 - готовит проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Уметь:</b> готовить основные проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью готовить основные проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению</p>	<p><b>Знать:</b> методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Уметь:</b> готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью готовить проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению</p>	<p><b>Знать:</b> все методы подготовки проектов документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Уметь:</b> готовить все проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению.</p> <p><b>Владеть:</b> способностью готовить все проекты документов, которые используются в процессе подготовки, организации, проведения процедуры медиации и по ее завершению</p>
<p>ПК-2 / завершаю щий</p>	<p>ПК - 2.1 - выясняет ожидания сторон в отношении медиативной процедуры</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы выяснения ожиданий сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p><b>Уметь:</b> выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры.</p> <p><b>Владеть:</b></p>	<p><b>Знать:</b> средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся.</p> <p><b>Уметь:</b> использовать средства педагогической поддержки</p>	<p><b>Знать:</b> все средства педагогической поддержки профессионального</p>

		способностью выяснять ожидания сторон в отношении медиативной процедуры	профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации. <b>Владеть:</b> способностью использовать средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации.	самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации. <b>Владеть:</b> способностью использовать все средства педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проводить консультации.
	ПК-2.2 - определяет совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	<b>Знать:</b> основные методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами основные правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	<b>Знать:</b> методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации	<b>Знать:</b> все методы определения совместно со сторонами правил поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Уметь:</b> определять совместно со сторонами все правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью определять совместно со сторонами все правила поведения и временной регламент проведения конкретной процедуры медиации
	ПК-2.3 - выявляет	<b>Знать:</b> основные спорные вопросы и	<b>Знать:</b> спорные вопросы и истинные	<b>Знать:</b> все спорные вопросы и истинные

	спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации	потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации . <b>Уметь:</b> выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации. <b>Владеть:</b> способностью выявлять спорные вопросы и истинные потребности сторон, определяющие результат процедуры медиации
	ПК-2.4 - проводит обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> основные методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами основных спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами основных спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности	<b>Знать:</b> все методы обсуждения со сторонами спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Уметь:</b> проводить обсуждение со сторонами всех спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности. <b>Владеть:</b> способностью проводить обсуждение со сторонами всех спорных вопросов и вариантов разрешения спора, их исполнимости и реалистичности
	ПК-2.5 - согласует со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае	<b>Знать:</b> основные методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае	<b>Знать:</b> методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае	<b>Знать:</b> все методы согласования со сторонами медиативного соглашения и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного

	невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной	соглашения обеими или одной стороной. <b>Уметь:</b> согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной. <b>Владеть:</b> способностью согласовать со сторонами медиативное соглашение и алгоритм его выполнения, а также действия сторон в случае невыполнения медиативного соглашения обеими или одной стороной
--	--	---	---	---

### 7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Альтернативные формы разрешения конфликтов	УК-4, ПК-1, ПК-2	Практическое занятие №1, СРС	Тестовые задания	№ 1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№1	
2	Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов.	УК-4, ПК-1, ПК-2	Практическое занятие №2, СРС	Тестовые задания	№ 16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационная задача	№2	

3	Зарубежный опыт альтернативного разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №3, СРС	Тестовые задания	№ 31-45	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 3	
4	Технологии разрешения конфликтов в организациях	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №4, СРС	Тестовые задания	№ 46-60	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 4	
5	Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №5, СРС	Тестовые задания	№ 61-75	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 5	
6	Особенности третейского разбирательства, посредничества (медиация)	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №6, СРС	Тестовые задания	№ 76-90	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 6	
7	Особенности претензионного порядка разрешения споров	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие №7, СРС	Тестовые задания	№ 91-105	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 7	
8	Этические принципы разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 8, СРС	Тестовые задания	№ 106-120	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 8	
9	Использование рефлексивного слушания в процессе разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 9, СРС	Тестовые задания	№ 121-135	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 9	
10	Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 10, СРС	Задание для деловой игры	№ 1	Согласно табл. 7.2
11	Стратегии и способы разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 11, СРС	Тестовые задания	№ 136-150	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 10	
12	Условия, факторы, способы конструктивного разрешения конфликтов	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 12, СРС	Тестовые задания	№ 151-165	Согласно табл. 7.2
					Ситуационная задача	№ 11	

13	Основные критерии выбора способа альтернативного решения конфликта	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 13, СРС	Темы рефератов	№1 - 48	Согласно табл. 7.2
14	Использование альтернативных форм разрешения конфликтов в современном обществе	УК-4, ПК-2	ПК-1,	Практическое занятие № 14, СРС	Вопросы для коллоквиума	№ 1 -57	Согласно табл. 7.2

**Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля  
Тестовые задания к теме № 2 «Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов»**

**1. Верны ли следующие суждения об условиях, способствующих успешному разрешению социальных конфликтов?**

А. Условием, способствующим успешному разрешению социальных конфликтов, является своевременное и точное установление их причин.

Б. Условием, способствующим успешному разрешению социальных конфликтов, является обоюдная заинтересованность конфликтующих сторон в преодолении противоречий.

- верно только А
- верно только Б
- верны оба суждения
- оба суждения неверны

**2. Верны ли следующие суждения о причинах социальных конфликтов?**

А. Причиной социальных конфликтов могут стать различия в убеждениях и морально-нравственная несовместимость.

Б. Причиной социальных конфликтов могут стать различия в жизненном опыте и в интересах.

- верно только А
- верно только Б
- верны оба суждения
- оба суждения неверны

**3. Верны ли следующие суждения о социальном конфликте?**

А. Социальный конфликт всегда оказывает негативное влияние на общество.

Б. Социальный конфликт может являться стимулом развития общества.

- верно только А
- верно только Б
- верны оба суждения
- оба суждения неверны.

**Вопросы для коллоквиума по теме № 1 «Альтернативные формы разрешения конфликтов»**

1. Опишите основные формы разрешения конфликтов.
2. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучение альтернативных форм разрешения конфликтов?
3. Что такое альтернативные формы разрешения конфликтов?
4. Какие виды альтернативных форм разрешения конфликтов Вам известны?

## **Темы рефератов по теме № 2 «Принципы и методы альтернативных форм разрешения конфликтов»:**

1. Научные принципы альтернативных форм разрешения конфликтов.
2. Основные методы альтернативных форм разрешения конфликтов.
3. Отечественные и зарубежные ученые о принципах и методах альтернативных форм разрешения конфликтов.

### **Ситуационные задачи**

#### **Задача 1.**

Представьте, что вы работаете конфликтологом в гостинице «Аврора». На совещании руководитель раскритиковал работу одного из сотрудников Сергеева Н. Этот сотрудник был человеком вспыльчивым, он достаточно резко ответил своему начальнику, сказав, что считает его критику несправедливой, и покинул присутствующих, хлопнув дверью. После этого случая отношения между руководителем и подчиненным долгое время оставались натянутыми. Проанализируйте ситуацию. *Какой выход из конфликтной ситуации вы считаете наиболее эффективным?*

#### **Деловая игра по теме № 3 «Убеждение, внушение в процессе разрешения конфликтов»**

Представьте себе, что Вы руководитель производственного коллектива Курского электроаппаратного завода. В период ночного дежурства один из ваших рабочих Сергей П. в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, Игорь Н., пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит к вам по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать? Опишите Ваше поведение в данной ситуации. Какие методы убеждения и внушения можно использовать в данной ситуации?

#### **Пример вопросов для самостоятельной работы по теме № 5 «Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов»:**

1. Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов.
2. Виды переговоров.
3. Способы эффективного проведения переговоров.
4. Основные этапы проведения переговоров».

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не

менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно - ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

#### 1. Задание в закрытой форме:

Прочитайте и выберите правильный ответ:

##### 1. Альтернативные методы - это ...

- а) целая система государственных и не государственных методов, с помощью которых урегулируются конфликты и споры; всевозможные посреднические способы урегулирования конфликтов через переговоры;
- б) система учебных действий и поступков;
- в) система познавательной деятельности.

#### 2. Задание в открытой форме:

Социальная помощь – это ....

#### 3. Задание на установление правильной последовательности.

Установите последовательность:

Общение – это сложный, \_\_\_\_\_ установления и развития контактов между людьми, порождаемый \_\_\_\_\_ в совместной деятельности и включающий в себя обмен \_\_\_\_\_, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

А. информацией

В. многоплановый процесс

С. потребностями.

#### 4. Задание на установление соответствия.

Установите соответствие между термином и определением:

1. Механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого
--

А. Эффект новизны.
--------------------

человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы ...	
2. Определите эффект социального восприятия: более новая информация оказывается самой значительной...	Б. Перцептивная.
3. Сторона общения связана с восприятием и пониманием и оценкой людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп...	В. Эмпатия.

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В.

1 - ....

2 - ....

3 - ....

### Компетентностно-ориентированная задача:

Представьте, что вы работаете конфликтологом на предприятии АО «Авиавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Начальник отдела Татьяна Н. хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим генеральным директором. Как правило, бывает так, что она работает в компании, наработывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с главным руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает свою точку зрения, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается, уходит и увольняется. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно объяснять проблемную ситуацию и добиваться своего.

Как бы Вы поступили в данной ситуации? Попробуйте смоделировать ситуацию и поговорите с генеральным директором с тем, чтобы убедить его, не теряя с ним эмоционального контакта, а также контроля над своими чувствами. Какие существуют методы контроля эмоционального состояния человека?

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

### 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС



Практическое занятие № 9 . Тестовое задание и ситуационная задача.	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 10. Деловая игра.	0	Неудовлетворительное выполнение задания деловой игры	2	Отличное выполнение задания деловой игры
Практическое занятие № 11 . Тестовое задание и ситуационная задача	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 12 . Тестовое задание и ситуационная задача	0	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 10% до 49%. Ситуационная задача не решена.	2	Доля правильных ответов на задания в тестовой форме от 85% до 100%. Ситуационная задача успешно решена
Практическое занятие № 13. Реферат	0	Неудовлетворительное выполнение реферата	2	Отличное выполнение реферата и его успешная защита
Практическое занятие № 14. Коллоквиум.	0	Неудовлетворительные ответы на вопросы коллоквиума	2	Отличные, полные ответы на вопросы коллоквиума
СРС	0	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов менее 50%	2	Выполнил задания для СРС, доля правильных ответов более 50%
Итого:	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого:	0		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Тарасова, Н. В. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) : учебное пособие / Н. В. Тарасова ; Юго-Западный государственный университет. - Курск : Университетская книга, 2019. - 175 с. – Текст : непосредственный.
2. Кильмашкина, Т. Н. Конфликтология: социальные конфликты / Т. Н. Кильмашкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 287 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник : [16+] / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 238 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
4. Гуревич, П. С. Психология : учебник / П. С. Гуревич. – Москва : Юнити, 2015. – 319 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118130> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

5. Алдошина, М. И. Основы поликультурного образования : учебное пособие / М. И. Алдошина. – 3-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 260 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258893> (дата обращения: 28.07.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Анцупов, А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях : [учебное пособие] / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. - 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2009. - 304 с. – Текст : непосредственный.
7. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие: [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. – Курск : ЮЗГУ, 2014. - 187 с. – Текст : непосредственный.
8. Беленцов, С. И. Конфликтология : учебное пособие : [для студентов направления подготовки бакалавров «Управление персоналом», «Антикризисное управление»] / С. И. Беленцов, Т. Ю. Копылова. - Курск: ЮЗГУ, 2014. – 187 с. – Текст : электронный.
9. Конфликтология : учебное пособие для бакалавров / Министерство образования и науки Российской Федерации, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина ; отв. ред. канд. юрид. наук, доц. А. Я. Гуськов. - М. : Проспект, 2013. - 176 с. – Текст : непосредственный.
10. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 184 с. – Текст : непосредственный.

11. Молокова, М. А. Конфликтология : учебное пособие / М. А. Молокова, О. И. Федорищева ; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 183 с. – Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR): методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям студентов направлений подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. О.В. Чернышова. - Курск: ЮЗГУ, 2021. - 43 с.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

На кафедре коммуникологии и психологии есть коллекция научно-документальных фильмов, посвященных психологии профессиональной деятельности, управлению группой («Управление персоналом», «Менеджмент, маркетинг и экономика образования», «Изменение убеждений»).

### **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

### **Перечень информационных технологий**

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча целителем» (фЦ).
2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска.
3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека».
4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус.
5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ».
6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система.
7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментальный Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем).
8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментальный Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы.
9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра.
10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла.
11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта.
12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга.
13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений.
14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется

выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к экзамену* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до экзамена не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к экзамену необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система  
Windows Антивирус Касперского  
(или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеочамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц**

## **с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

<b>Номер изменений</b>	<b>Номера страниц</b>				<b>Всего страниц</b>	<b>Дата</b>	<b>Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения</b>
	<b>изменных</b>	<b>замененных</b>	<b>аннулированных</b>	<b>новых</b>			