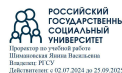




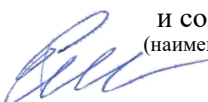
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**



Подписано  
цифровой  
подписью:  
Шимановская Янина  
Васильевна  
Дата: 2024.08.16  
15:50:50 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

 /Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПСИХОЛОГИЯ СЕМЬИ**

**Направление подготовки**  
**37.03.02 Конфликтология**

**Направленность (профиль)**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –**  
***ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА***

**Форма обучения**  
***Очно-заочная***

Москва 2024

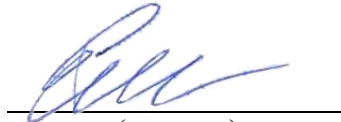
Методические материалы по дисциплине (модулю) «**Психология семьи**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе Беляковой Натальи Владимировны, к.псих.н, доцента факультета психологии Российского государственного социального университета; Романовой Анжелы Валерьевны к.псих.н, доцента факультета психологии Российского государственного социального университета

Методические материалы по дисциплине (модулю) «**Психология семьи**» обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор

  
(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                                        | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                                   | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                             | 6  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                                | 13 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                 | 22 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                  | 22 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю) ..... | 25 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)...                                                                     | 25 |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....                     | 28 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                      | 28 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                           | 29 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и междисциплинарной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.



- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### ***Краткое содержание лекционных занятий***

| <b>Наименование разделов и тем</b>                        | <b>Содержание учебного материала</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Раздел 1. Введение в психологию семьи</b>              | В этой лекции основное внимание уделяется изучению исторического развития и будущих перспектив семьи и брака с психологической точки зрения. Лекция начинается с изучения эволюции семейных структур и социальных изменений, которые со временем повлияли на восприятие и роли членов семьи. Он углубляется в различные теории и исследования функций и динамики семей, включая влияние культурных, экономических и технологических факторов. В лекции также освещаются современные проблемы, такие как изменение модели семьи, альтернативные формы семьи и влияние глобализации на динамику семьи.                                                                     |
| <b>Раздел 2. Психология супружеских отношений</b>         | Эта лекция посвящена изучению динамики супружеских отношений в семейном контексте. В нем рассматриваются различные теории и модели брака, включая традиционные и современные взгляды. В лекции обсуждаются факторы, влияющие на удовлетворенность браком, исследуется динамика разрешения конфликтов и общения в браке. В нем также рассматриваются общие проблемы и факторы стресса, с которыми могут столкнуться пары, такие как воспитание детей, баланс между работой и личной жизнью и финансовые проблемы. В лекции подчеркивается важность эффективного общения, сопереживания и взаимной поддержки для поддержания здоровых и полноценных супружеских отношений. |
| <b>Раздел 3. Психология детско-родительских отношений</b> | В этой лекции основное внимание уделяется пониманию функциональных ролей в семье и того, как они влияют на                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                   | <p>семейную динамику. В лекции исследуется концепция функционализма и ее применение к семейной системе. В нем рассматриваются различные роли, которые играют члены семьи, такие как кормилец, опекун и посредник, а также то, как эти роли взаимодействуют и влияют на функционирование семьи. В лекции также рассматривается концепция ролевого напряжения и ролевого конфликта в семье, а также обсуждаются стратегии управления несколькими ролями и балансирования между ними. Кроме того, в лекции подчеркивается важность четкого общения и согласования ролей в семье.</p>                                                                                               |
| <b>Раздел 2. Психология супружеских отношений</b> | <p>Эта лекция посвящена изучению динамики супружеских отношений в семейном контексте. В нем рассматриваются различные теории и модели брака, включая традиционные и современные взгляды. В лекции обсуждаются факторы, влияющие на удовлетворенность браком, исследуется динамика разрешения конфликтов и общения в браке. В нем также рассматриваются общие проблемы и факторы стресса, с которыми могут столкнуться пары, такие как воспитание детей, баланс между работой и личной жизнью и финансовые проблемы. В лекции подчеркивается важность эффективного общения, сопереживания и взаимной поддержки для поддержания здоровых и полноценных супружеских отношений.</p> |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются

роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование

своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

***Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)***

**РАЗДЕЛ 1. Психология семейных отношений. История и перспективы семьи и брака**

***Тема 1.1. Психология семьи как научная дисциплина.***

***Вопросы для самоподготовки:***

1. Назовите качественные характеристики супружеских отношений.
2. Что такое комплементарный/некомплементарный брак?
3. Как влияет стиль привязанности на взаимоотношения супругов?
4. Что такое дифференцированность супругов и как она влияет на взаимоотношения в паре?
5. Супружеский конфликт. Детерминанты конфликта.
6. Расскажите про классификацию поведения в браке которую предложил Сейгер
7. Расскажите про классификацию профилей брака, которую предложил Сатир
8. Какие типы связей приводит Уайл?

***Тема 1.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

***Вопросы для самоподготовки:***

1. Как менялось значение функций семьи в ходе исторического развития общества?
2. Назовите основные этапы развития брачно-семейных отношений в истории общества.
3. Дайте сравнительную характеристику патриархальной, детоцентристской и супружеской семей. Какая из них является оптимальной формой организации отношений?
4. Какие тенденции развития семьи в современном обществе представляются вам позитивными и почему? Какие тенденции вызывают тревогу? Обоснуйте свой ответ.



5. Какие неотложные меры по укреплению института семьи, по вашему мнению, необходимо предпринять? Какую роль вы отводите психологической помощи и поддержке семьи?
6. Согласны ли вы с утверждением, что институт семьи переживает глубокий кризис? А с тем, что семья изжила себя как социальный институт? Обоснуйте свой ответ. В чем причины кризиса, переживаемого современной семьей?
7. Какие мифы о семье сегодня популярны? Назовите аргументы «за» и «против».
8. В чем состоят специфические особенности современной российской семьи?
9. Каково ваше отношение к ювенальным технологиям?

## **РАЗДЕЛ 2. Семья как малая социальная группа**

### ***Тема 2.1. Психология семьи как научная дисциплина.***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Назовите качественные характеристики супружеских отношений.
2. Что такое комплементарный/некомплементарный брак?
3. Как влияет стиль привязанности на взаимоотношения супругов?
4. Что такое дифференцированность супругов и как она влияет на взаимоотношения в паре?
5. Супружеский конфликт. Детерминанты конфликта.
6. Расскажите про классификацию поведения в браке которую предложил Сейгер
7. Расскажите про классификацию профилей брака, которую предложил Сатир
8. Какие типы связей приводит Уайл?

### ***Тема 2.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Как менялось значение функций семьи в ходе исторического развития общества?
2. Назовите основные этапы развития брачно-семейных отношений в истории общества.
3. Дайте сравнительную характеристику патриархальной, детоцентристской и супружеской семей. Какая из них является оптимальной формой организации отношений?
4. Какие тенденции развития семьи в современном обществе представляются вам позитивными и почему? Какие тенденции вызывают тревогу? Обоснуйте свой ответ.
5. Какие неотложные меры по укреплению института семьи, по вашему мнению, необходимо предпринять? Какую роль вы отводите психологической помощи и поддержке семьи?

6. Согласны ли вы с утверждением, что институт семьи переживает глубокий кризис? А с тем, что семья изжила себя как социальный институт? Обоснуйте свой ответ. В чем причины кризиса, переживаемого современной семьей?
7. Какие мифы о семье сегодня популярны? Назовите аргументы «за» и «против».
8. В чем состоят специфические особенности современной российской семьи?
9. Каково ваше отношение к ювенальным технологиям?

### **РАЗДЕЛ 3. Функционально-ролевое взаимодействие в семье**

#### ***Тема 3.1. Психология семьи как научная дисциплина. Предмет и задачи курса.***

##### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Назовите качественные характеристики супружеских отношений.
2. Что такое комплементарный/некомплементарный брак?
3. Как влияет стиль привязанности на взаимоотношения супругов?
4. Что такое дифференцированность супругов и как она влияет на взаимоотношения в паре?
5. Супружеский конфликт. Детерминанты конфликта.
6. Расскажите про классификацию поведения в браке которую предложил Сейгер
7. Расскажите про классификацию профилей брака, которую предложил Сатир
8. Какие типы связей приводит Уайл?

#### ***Тема 3.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

##### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Как менялось значение функций семьи в ходе исторического развития общества?
2. Назовите основные этапы развития брачно-семейных отношений в истории общества.
3. Дайте сравнительную характеристику патриархальной, детоцентристской и супружеской семей. Какая из них является оптимальной формой организации отношений?
4. Какие тенденции развития семьи в современном обществе представляются вам позитивными и почему? Какие тенденции вызывают тревогу? Обоснуйте свой ответ.
5. Какие неотложные меры по укреплению института семьи, по вашему мнению, необходимо предпринять? Какую роль вы отводите психологической помощи и поддержке семьи?
6. Согласны ли вы с утверждением, что институт семьи переживает глубокий кризис? А с тем, что семья изжила себя как социальный институт? Обоснуйте свой ответ. В чем причины кризиса, переживаемого современной семьей?

7. Какие мифы о семье сегодня популярны? Назовите аргументы «за» и «против».
8. В чем состоят специфические особенности современной российской семьи?
9. Каково ваше отношение к ювенальным технологиям?

## **РАЗДЕЛ 4. Супружеские отношения**

### ***Тема 4.1. Психология семьи как научная дисциплина..***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Назовите качественные характеристики супружеских отношений.
2. Что такое комплементарный/некомплементарный брак?
3. Как влияет стиль привязанности на взаимоотношения супругов?
4. Что такое дифференцированность супругов и как она влияет на взаимоотношения в паре?
5. Супружеский конфликт. Детерминанты конфликта.
6. Расскажите про классификацию поведения в браке которую предложил Сейгер
7. Расскажите про классификацию профилей брака которую предложил Сатир
8. Какие типы связей приводит Уайл?

### ***Тема 4.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Как менялось значение функций семьи в ходе исторического развития общества?
2. Назовите основные этапы развития брачно-семейных отношений в истории общества.
3. Дайте сравнительную характеристику патриархальной, детоцентристской и супружеской семей. Какая из них является оптимальной формой организации отношений?
4. Какие тенденции развития семьи в современном обществе представляются вам позитивными и почему? Какие тенденции вызывают тревогу? Обоснуйте свой ответ.
5. Какие неотложные меры по укреплению института семьи, по вашему мнению, необходимо предпринять? Какую роль вы отводите психологической помощи и поддержке семьи?
6. Согласны ли вы с утверждением, что институт семьи переживает глубокий кризис? А с тем, что семья изжила себя как социальный институт? Обоснуйте свой ответ. В чем причины кризиса, переживаемого современной семьей?
7. Какие мифы о семье сегодня популярны? Назовите аргументы «за» и «против».
8. В чем состоят специфические особенности современной российской семьи?
9. Каково ваше отношение к ювенальным технологиям?



## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Психология семьи» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия

(при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует

рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### 4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### 5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на



титальном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);

- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;



- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

- свободное владение терминологией;

- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;

- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;

- единичные ошибки в терминологии;

- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

- незнание терминологии;

- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно

используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### ***РАЗДЕЛ 1: Психология семейных отношений - История и перспективы семьи и брака***

**Цель:** Цель этой лекции – исследовать историческое развитие и будущие перспективы семьи и брака с психологической точки зрения.

**Структура:** Лекция начинается с введения в тему, после чего следует хронологическое исследование эволюции семейных структур. Затем исследуются социальные изменения, которые повлияли на восприятие и роли членов семьи с течением времени. Лекция также охватывает различные теории и исследования функций и динамики семьи, а также современные проблемы и их влияние на семейную динамику.

**Текст лекции:** В лекции рассматривается историческое развитие семейных структур, от традиционных до современных форм, и обсуждаются социальные факторы, которые сформировали эти изменения. Он углубляется в теории и исследования семейных функций и динамики, исследуя такие темы, как культурное влияние, экономические факторы и технологические достижения. Также обсуждаются современные проблемы, такие как изменение моделей семьи, альтернативные формы семьи и влияние глобализации на семьи.

**Взаимодействие с аудиторией:** во время лекции слушателям можно предложить поразмышлять о собственном семейном опыте и поделиться своими взглядами на то, как семейная динамика менялась на протяжении поколений. Им могут задавать вопросы об их взглядах на альтернативные формы семьи или о влиянии технологий на семейные отношения. Это взаимодействие направлено на поощрение критического мышления и вовлеченности в содержание лекции.

### ***РАЗДЕЛ 2: Семья как малая социальная группа***

**Цель:** Цель этой лекции состоит в том, чтобы понять семью как небольшую социальную группу и исследовать динамику групповых взаимодействий в семейном контексте.

**Структура:** Лекция начинается с введения в концепцию малой социальной группы и ее значение для семьи. Затем исследуются различные аспекты групповой динамики в семье, такие как сплоченность, общение и динамика власти. Теория семейных систем вводится для понимания взаимозависимости и взаимосвязанности членов семьи. В лекции также рассматриваются роли, нормы и иерархия внутри семьи и их влияние на общее функционирование семьи.

**Текст лекции:** В лекции рассматривается концепция семьи как небольшой социальной группы, подчеркивая взаимосвязь членов семьи и динамику, возникающую в этом контексте. В нем рассматриваются такие темы, как сплоченность, модели общения и динамика власти в семье. Также обсуждается роль теории семейных систем в понимании этой динамики.

**Взаимодействие с аудиторией.** Можно предложить аудитории поделиться своим опытом групповой динамики в своих семьях. Им могут задавать вопросы о моделях общения или дисбалансе власти в их собственных семейных системах. Лектор может предложить аудитории проблемные ситуации или сценарии для анализа и обсуждения, способствуя эвристической беседе, чтобы углубить их понимание семейной динамики.

### ***РАЗДЕЛ 3. Функционально-ролевое взаимодействие в семье***

**Цель:** Цель этой лекции – понять функциональные роли в семье и то, как они способствуют семейной динамике.

**Структура:** Лекция начинается с введения в понятие функционализма и его применения к семейной системе. Затем исследуются различные роли, которые играют члены семьи, такие как кормилец, опекун и посредник. В лекции рассматривается, как эти роли взаимодействуют и влияют на функционирование семьи, обсуждаются такие темы, как ролевая нагрузка и ролевой конфликт. Также подчеркивается важность четкого общения и согласования ролей в семье.

**Текст лекции:** В лекции рассматривается концепция функциональных ролей в семье, обсуждаются различные роли, выполняемые членами семьи, и их влияние на семейную динамику. Он исследует концепцию функционализма и ее применение к пониманию семейной системы. Также обсуждаются такие темы, как ролевая нагрузка, ролевой конфликт и важность эффективного общения и переговоров.

**Взаимодействие с аудиторией:** аудиторию можно попросить подумать о ролях, которые они играют в своих семьях, и о том, как эти роли взаимодействуют с другими людьми. Им может быть предложено поделиться стратегиями, которые они использовали для управления несколькими ролями или разрешения конфликтов ролей. Лекция также может включать проблемные ситуации или тематические исследования для анализа и обсуждения аудиторией, способствуя интерактивному и совместному обучению.

### ***РАЗДЕЛ 4: Супружеские отношения***

**Цель:** Цель этой лекции – исследовать динамику супружеских отношений в семейном контексте.

**Структура:** Лекция начинается с введения в различные теории и модели брака, включая традиционные и современные точки зрения. Затем исследуются факторы, влияющие на удовлетворенность браком, такие как разрешение конфликтов и коммуникативные навыки. В лекции рассматриваются общие проблемы и факторы стресса, с которыми сталкиваются пары, такие как воспитание детей, баланс между работой и личной жизнью и финансовые проблемы. В нем подчеркивается важность эффективного общения, сочувствия и взаимной поддержки для поддержания здоровых супружеских отношений.

**Текст лекции:** В лекции рассматривается динамика брачных отношений в семье, рассматриваются различные теории и модели брака. В нем исследуются факторы, влияющие на удовлетворенность браком, такие как навыки общения и разрешения конфликтов. Также рассматриваются общие проблемы, с которыми сталкиваются пары, а также стратегии их преодоления. В лекции подчеркивается важность эффективного общения, сопереживания и взаимной поддержки в поддержании здоровых супружеских отношений.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно предложить аудитории поделиться своим опытом и мыслями о супружеских отношениях. Их можно попросить обдумать эффективные

стратегии общения или поделиться своим мнением о конкретных проблемах, с которыми сталкиваются пары. Лекция также может включать сценарии решения проблем или ролевые упражнения, чтобы вовлечь аудиторию в применение содержания лекции к ситуациям из реальной жизни.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических (семинарских) занятий по  
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

***РАЗДЕЛ 1: Психология семейных отношений - История и перспективы семьи и брака***

**Цель семинара:** Целью данного семинара является углубленное понимание психологии семейных отношений с акцентом на историческое развитие и будущие перспективы семьи и брака.

**Структура семинарского занятия:** Сессия начинается с введения в тему, после чего следует презентация об исторической эволюции семейных структур и социальных изменениях, которые на них повлияли. Семинар также включает в себя обсуждение различных теорий и исследований, связанных с динамикой и функциями семьи. Также исследуются современные проблемы и их влияние на семейную динамику.

**Взаимодействие с аудиторией.** Зрителям предлагается активно участвовать в дискуссиях и делиться своими взглядами на семью и брак. Вопросы, связанные с историческими изменениями в семейных структурах и последствиями современных проблем, ставятся для развития критического мышления. Могут быть представлены проблемные ситуации или тематические исследования, чтобы стимулировать эвристические разговоры между участниками.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как изменились семейные структуры и роли с течением времени?
2. Какие факторы повлияли на изменение динамики семьи и брака?
3. Каковы последствия глобализации для семейной динамики?
4. Как культурные и социальные нормы формируют наше понимание семьи?

**Практические задания:** Участникам может быть поручено провести исследование определенного культурного или исторического аспекта семейных структур и представить свои выводы группе. Их также могут попросить проанализировать и обсудить современные проблемы, влияющие на семьи в их собственных сообществах.

**Требования к выполнению практического задания:** ожидается, что участники проведут тщательное исследование по выбранной теме и представят свои выводы в ясной и последовательной форме. Они должны критически анализировать информацию и делать проницательные выводы. Кроме того, поощряется активное участие в групповых обсуждениях и участие в презентациях других.

***РАЗДЕЛ 2: Семья как малая социальная группа***

**Цель семинара:** Целью этого семинара является изучение концепции семьи как небольшой социальной группы и понимание динамики групповых взаимодействий в семейном контексте.

**Структура занятия семинара:** Занятие начинается с введения в понятие малой социальной группы, за которым следует исследование различных аспектов групповой



динамики в семье. Рассматриваемые темы включают сплоченность, модели общения и динамику власти. Теория семейных систем вводится для понимания взаимосвязанности членов семьи. В лекции также рассматриваются роли, нормы и иерархия внутри семьи и их влияние на общее функционирование семьи.

**Взаимодействие с аудиторией:** Аудитория активно участвует в течение всего семинара. Их поощряют делиться собственным опытом и взглядами на групповую динамику в своих семьях. Вопросы задаются, чтобы стимулировать обсуждение моделей общения, дисбаланса сил и влияния ролей и норм в их собственных семейных системах. Проблемные ситуации или сценарии могут быть представлены аудитории для анализа и обсуждения, способствуя эвристическим беседам.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как сплоченность внутри семьи способствует общему функционированию семьи?
2. Какие модели общения существуют в семьях? Как они влияют на отношения?
3. Как динамика власти в семье может повлиять на индивидуальное благополучие?
4. Каковы потенциальные проблемы в поддержании баланса и гармонии в семейной системе?

**Практические задания:** Участникам может быть поручено наблюдать и анализировать модели общения в своих семьях. Затем они могут представить свои наблюдения и обсудить влияние этих паттернов на семейную динамику. Групповые занятия также могут проводиться для имитации и изучения различной динамики власти в семьях.

**Требования к выполнению практического задания:** Ожидается, что участники пронаблюдают и задокументируют модели общения в своих семьях, опираясь на примеры из реальной жизни. Им следует критически проанализировать эти закономерности и подумать об их влиянии на семейную динамику. Презентации должны быть четкими, краткими и сопровождаться соответствующими примерами.

### ***РАЗДЕЛ 3. Функционально-ролевое взаимодействие в семье***

**Цель семинара:** Цель этого семинара состоит в том, чтобы понять функциональные роли в семье и изучить, как они взаимодействуют и влияют на семейную динамику.

**Структура семинарского занятия:** Сессия начинается с введения в концепцию функционализма и ее применения к семейной системе. Семинар исследует различные роли, выполняемые членами семьи, такие как кормилец, опекун и посредник. Обсуждения охватывают такие темы, как ролевая нагрузка, ролевой конфликт и важность эффективного общения и согласования ролей в семье.

**Взаимодействие с аудиторией:** Аудитория активно участвует в семинаре. Им предлагается подумать о роли, которую они играют в своих семьях, и поделиться своими мыслями и опытом. Обсуждения побуждаются для изучения того, как различные роли взаимодействуют и влияют на динамику семьи. Проблемные ситуации или тематические исследования могут быть представлены аудитории для анализа и обсуждения.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как различные роли влияют на общее функционирование семьи?
2. Какие проблемы или конфликты могут возникнуть из-за нескольких ролей в семье?
3. Как эффективное общение и переговоры могут помочь справиться с ролевыми конфликтами в семье?
4. Какие стратегии можно использовать для эффективного балансирования нескольких ролей?

**Практические задания:** Участникам может быть поручено определить и проанализировать функциональные роли в своих семьях. Затем они могут обсудить, как эти роли взаимодействуют и влияют на семейную динамику. Групповые занятия также могут проводиться для имитации ролевых конфликтов и облегчения обсуждения решения проблем.

**Требования к выполнению практического задания:** Участники должны критически проанализировать функциональные роли в своей семье и привести соответствующие примеры в подтверждение своих наблюдений. Они должны продемонстрировать понимание того, как эти роли взаимодействуют и влияют на семейную динамику. Презентации должны быть четкими, лаконичными и включать практические стратегии управления ролевыми конфликтами.

#### ***РАЗДЕЛ 4: Супружеские отношения***

**Цель семинара:** Целью данного семинара является изучение динамики супружеских отношений в контексте семьи.

**Структура семинара:** Семинар начинается с обзора различных теорий и моделей брака, охватывающих как традиционные, так и современные точки зрения. Обсуждения сосредоточены на факторах, влияющих на удовлетворенность браком, таких как навыки разрешения конфликтов и эффективное общение. На семинаре также рассматриваются общие проблемы, с которыми сталкиваются пары, включая воспитание детей, баланс между работой и личной жизнью и финансовые вопросы. Подчеркивается важность эмпатии, взаимной поддержки и эффективного общения в поддержании здоровых супружеских отношений.

**Взаимодействие с аудиторией:** Аудитория активно участвует в семинаре. Им предлагается поделиться своим опытом и знаниями о супружеских отношениях. Обсуждения побуждаются к изучению эффективных коммуникативных стратегий, способов решения проблем и важности сочувствия в браке. Сценарии решения проблем или ролевые упражнения могут быть введены для стимулирования интерактивных дискуссий.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Какие факторы способствуют удовлетворенности браком?
2. Как эффективное общение может помочь в разрешении конфликтов в браке?
3. С какими общими проблемами сталкиваются пары и как их можно решить?
4. Как качество супружеских отношений влияет на общую динамику семьи?

**Практические задания:** Участникам может быть поручено поразмышлять над своими собственными супружескими отношениями или теми, с которыми они знакомы. Затем они могут обсудить стратегии улучшения коммуникации или решения конкретных проблем. Групповые действия также могут проводиться для имитации сценариев разрешения конфликтов.

**Требования к выполнению практического задания:** участники должны подумать о своих супружеских отношениях и предоставить практические идеи или стратегии для улучшения общения и решения проблем. Презентации должны быть основаны на реальном жизненном опыте и подкреплены соответствующими примерами.

**Приложение № 4 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные  
пособия по дисциплине (модулю)**

**УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

***РАЗДЕЛ 1. Психология семейных отношений. История и перспективы семьи и брака***

***Тема 1.1. Психология семьи как научная дисциплина. Предмет и задачи курса.***

***Тема 1.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

***РАЗДЕЛ 2. Семья как малая социальная группа***

***Тема 2.1. Психология семьи как научная дисциплина. Предмет и задачи курса.***

***Тема 2.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

***РАЗДЕЛ 3. Функционально-ролевое взаимодействие в семье***

***Тема 3.1. Психология семьи как научная дисциплина. Предмет и задачи курса.***

***Тема 3.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

***РАЗДЕЛ 4. Супружеские отношения***

***Тема 4.1. Психология семьи как научная дисциплина. Предмет и задачи курса.***

***Тема 4.2. Постановка проблемы семейных отношений в современной психологии.***

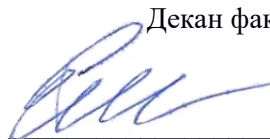
### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                         | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024_ года                            | 01.09.2024<br>г.              |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ ____<br>от « ____ » _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ ____<br>от « ____ » _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ ____<br>от « ____ » _____ 20____<br>года | —·—·—                         |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)  
 /Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ: ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И ГРУППОВЫЕ  
ТЕХНОЛОГИИ

Направление подготовки  
«37.03.02 Конфликтология»

Направленность  
«Медиа́ция и внесудебное уре́гулирование конфликтов»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА  
БАКАЛАВРИАТА

Форма обучения  
Очно-заочная

Москва, 2024 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Психологическая коррекция: индивидуальные и групповые технологии» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)** (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Психологическая коррекция: индивидуальные и групповые технологии» разработаны рабочей группой в составе: к.психол.н. доцента Романовой А.В., доктор психол.наук. профессор Петрова Е.А.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены Ученым совете факультета политических и социальных наук Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета

Доктор психологических наук,  
профессор



Е.А. Петрова

(подпись)



## *СОДЕРЖАНИЕ*

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ, ЛАБОРАТОРНЫМ<br>ЗАНЯТИЯМ .....                           | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                       | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                 | 6  |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля) .....                                    | 11 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>(МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ..... | 11 |
| <b>Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю).</b> .....                                  | 21 |
| <b>ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ</b> .....                                                                        | 27 |

# *1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ, ЛАБОРАТОРНЫМ ЗАНЯТИЯМ*

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и междисциплинарной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                                                    | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И КОРРЕКЦИИ</b>                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Тема 1.1. Понятие психологической реабилитации и коррекции. Формы и методы психологической реабилитации</b> | Психологическая реабилитация как элемент реабилитационного комплекса. Определение понятия психологическая реабилитация. Отличие от социальной и медицинской реабилитации. Определение понятия психологическая коррекция. Классификация методов психологической коррекции. Цели и задачи психокоррекционной работы. Принципы психокоррекционной работы. Требования к профессиональным и личностным качествам психолога, осуществляющего психокоррекционные мероприятия. Классификация методов психологической реабилитации. Амбулаторные и стационарные методы психологической реабилитации. Смешанные формы реабилитации: медико-психологическая, социально-психологическая, психолого-педагогическая. Системный подход в реабилитации. Категории граждан, нуждающихся в прохождении психологической и социально-психологической реабилитации |
| <b>Тема 1.2. Практические методы психологической коррекции</b>                                                 | Психологическая коррекция как сфера деятельности практического психолога. Особенности составления психокоррекционных программ. Методы практической коррекции. Концепции и подходы к психологической коррекции. Техники релаксации и стрессоуправления.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                     | Техники когнитивной коррекции мышления. Техники эмоциональной регуляции                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>РАЗДЕЛ 2. ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ АДДИКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ</b>                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Тема 2.1. Понятие об аддиктивном поведении. Характерологические и личностные свойства как факторы риска формирования аддиктивного поведения.</b> | Взаимосвязь аддиктивного поведения и низкой самооценки: психологический аспект. Влияние психологической травмы на развитие аддиктивного поведения. Характерологические особенности и роль саморегуляции в развитии аддиктивного поведения. Взаимосвязь аддиктивного поведения и психологической тревожности.                                                       |
| <b>Тема 2.2. Семья, как фактор риска формирования аддиктивного поведения. Клиника аддиктивного поведения при различных видах зависимости</b>        | Роль семейной динамики в формировании аддиктивного поведения у подростков. Роль социального окружения в формировании и поддержке аддиктивного поведения. Психологические факторы риска аддиктивного поведения у детей и подростков.                                                                                                                                |
| <b>РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ ЗАВИСИМЫМ</b>                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Тема 3.1. Принципы терапии аддиктивного поведения. Теоретические и практические навыки психодиагностики пациента с аддиктивным поведением.</b>   | Психологические стратегии лечения и реабилитации при аддиктивном поведении: взаимодействие с клиентом и его личностными особенностями. Психологические стратегии профилактики и коррекции аддиктивного поведения с учетом характерологических и личностных факторов риска. Теоретические и практические навыки психодиагностики пациента с аддиктивным поведением. |
| <b>Тема 3.2. Мотивация на лечение. Организация постреабилитационного сопровождения зависимых.</b>                                                   | Реализация мотивации различными методами воздействия. Постреабилитационное сопровождение. Процесс сопровождения.                                                                                                                                                                                                                                                   |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии».

Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.



- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И КОРРЕКЦИИ**

### **Тема 1.1. Понятие психологической реабилитации и коррекции. Формы и методы психологической реабилитации**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Понятие «психологическая коррекция».
2. Соотношение понятий «психологическая коррекция», «психологическое консультирование» и «психотерапия».
3. Классификации видов психологической коррекции.
4. Этапы коррекционной работы.
5. Принципы составления коррекционной программы.

### **Тема 1.2. Практические методы психологической коррекции**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Виды коррекционных программ и требования к их составлению.
2. Метод свободных ассоциаций, анализ сопротивления.
3. Оперантное и социальное научение в бихевиоризме. Использование релаксации (бихевиоральное направление).
4. Основные понятия, основные положения и условия оказания психологической помощи в рамках гуманистического подхода.
5. Основные понятия, способы поиска смысла жизни и задачи логотерапии.
6. Техники поиска смысла и методы логотерапии.
7. Игровая терапия, механизмы коррекционного воздействия игры.
8. Виды игровой терапии, игровая терапия с точки зрения различных направлений.
9. Арттерапия, механизмы коррекционного воздействия и цели арттерапии.
10. Этапы занятия по арттерапии.
11. Сказкотерапия, директивный и недирективный подходы к сказкотерапии.
12. Возможности работы со сказкой, виды сказок.



13. Библиотерапия.
14. Танцевальная терапия.
15. Музыкальная терапия.
16. Телесная терапия.
17. Психогимнастика.
18. Метод психодрамы.
19. НЛП- методы психологической коррекции.
20. Психокоррекционная работа при профессиональной деформации.
21. Психокоррекционная работа с военнослужащими.
22. Психокоррекционная работа с юношами.
23. Психокоррекционная работа со взрослыми.
24. Цели и задачи реабилитационной работы.
25. Этапность психологической реабилитации.
26. Особенности психокоррекционной работы при тревожности.
27. Особенности психокоррекционной работы при гиперактивности.
28. Особенности психокоррекции познавательных процессов
29. Психокоррекционная работа с агрессивными личностями.
30. Психокоррекционная работа с депрессивными личностями.
31. Особенности психокоррекционной работы с истерическими личностями.
32. Особенности психокоррекционной работы с шизоидными личностями.
33. Особенности реабилитационной работы с детьми, оставшимися без попечения родителей.
34. Особенности реабилитационной работы с жертвами террористических актов.
35. Особенности реабилитационной работы с сотрудниками правоохранительных органов, участниками боевых действий.

## **РАЗДЕЛ 2. Предпосылки формирования аддиктивного поведения**

**Тема 2.1. Понятие об аддиктивном поведении. Характерологические и личностные свойства как факторы риска формирования аддиктивного поведения.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Взаимосвязь аддиктивного поведения и низкой самооценки: психологический аспект
2. Влияние психологической травмы на развитие аддиктивного поведения.
3. Характерологические особенности и роль саморегуляции в развитии аддиктивного поведения.
4. Взаимосвязь аддиктивного поведения и психологической тревожности.

**Тема 2.2. Семья, как фактор риска формирования аддиктивного поведения. Клиника аддиктивного поведения при различных видах зависимости**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Роль семейной динамики в формировании аддиктивного поведения у подростков.
2. Роль социального окружения в формировании и поддержке аддиктивного поведения.
3. Психологические факторы риска аддиктивного поведения у детей и подростков.

## **РАЗДЕЛ 3. Организация комплексного подхода психологической помощи зависимым**

**Тема 3.1. Принципы терапии аддиктивного поведения. Теоретические и практические навыки психодиагностики пациента с аддиктивным поведением.**

**Вопросы для самоподготовки:**

1. Психологические стратегии лечения и реабилитации при аддиктивном поведении: взаимодействие с клиентом и его личностными особенностями.
2. Психологические стратегии профилактики и коррекции аддиктивного поведения с учетом характерологических и личностных факторов риска.
3. Теоретические и практические навыки психодиагностики пациента с аддиктивным поведением.

**Тема 3.2. Мотивация на лечение. Организация постреабилитационного сопровождения зависимых.****Вопросы для самоподготовки:**

1. Какими методами воздействия реализуется мотивация?
2. Что такое постреабилитационное сопровождение?
3. Что входит в процесс сопровождения?

**1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)<sup>1</sup>**

См. Приложение 1

**2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ: ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И ГРУППОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

---

<sup>1</sup> Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

#### *Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это

всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное – это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения – полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать

комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает



любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

### **Алгоритм работы над рефератом**

#### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

#### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### **6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):**

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

### **Критерии оценки реферата**

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.



### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

#### ***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

#### ***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной

негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### ***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

#### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

#### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

### ***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ И  
КОРРЕКЦИИ**

**Основные принципы  
психологической реабилитации:**

- ▶ реабилитация детей должна начинаться на самых ранних стадиях развития;
- ▶ процесс реабилитации должен осуществляться непрерывно;
- ▶ комплексный подход;
- ▶ разноплановость усилий;
- ▶ последовательность;
- ▶ принятие в единстве социально-психологических и биологических факторов развития в системе реабилитационного воздействия.





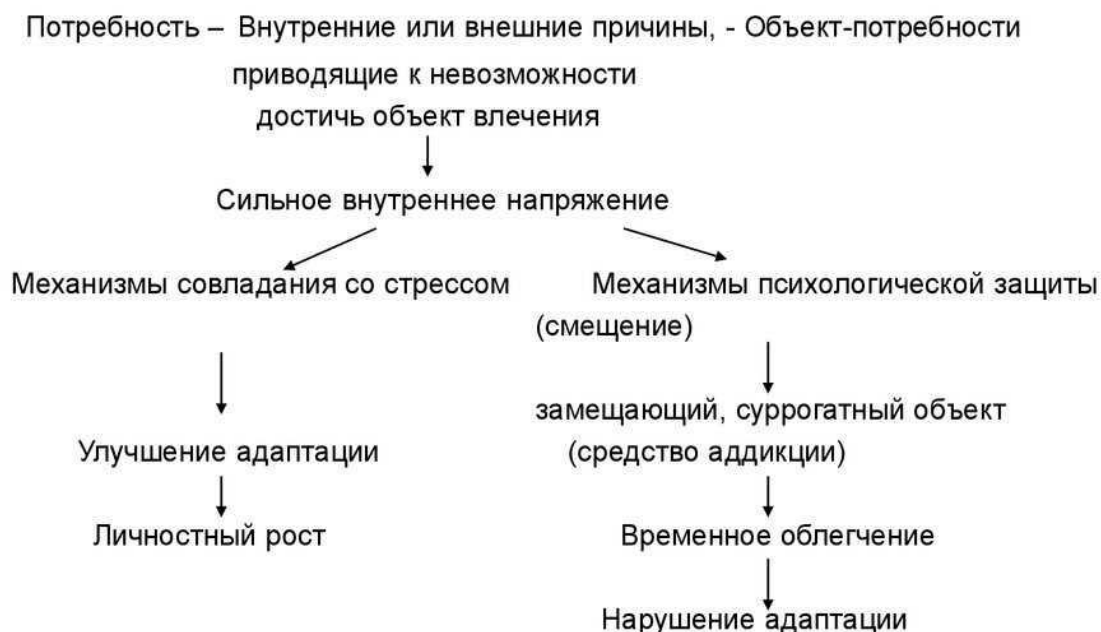
## **Шесть направлений психологической реабилитации:**

- ☐ психологические диагностика;
- ☐ просвещение;
- ☐ профилактика;
- ☐ коррекция и консультирование;
- ☐ социально - психологический тренинг;
- ☐ семейная психотерапия.

В настоящее время в практике утвердился целый ряд психотерапевтических методик, применяемых при осуществлении психологической реабилитации.



## Механизм формирования аддиктивного поведения:



## ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ АДДИКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

1. **Биологические:** наследственная предрасположенность
2. **Психологические:** личностные особенности, отражение в психике психологических травм в различных периодах жизни.
3. **Социальные:** мода, влияние групп сверстников, низкий уровень учебно-воспитательного процесса, неорганизованность в проведении свободного времени, отсутствие досуга, социально одобряемых развлечений в обществе, пример старших. Иными словами, сложность в адаптации к изменяющемуся обществу.

### 3. Психотерапия лиц с аддиктивным поведением

**Основная цель психотерапии** с клиентами с зависимой структурой личности :

- создание условий для «психологического рождения» и развития собственного «Я» как основы для его психологической автономии.
- .

• **Задачи психотерапии:**

- восстановление границ,
- обретение чувствительности клиента, прежде всего к агрессии,
- контакт со своими потребностями, желаниями,
- научение новым моделям свободного поведения

## **Место мотивационного вмешательства в лечении зависимостей**

- Лечение пациентов, не готовых на изменение своего жизненного стиля не приводит к позитивным результатам.
- Люди, употребляющие психоактивные вещества, имеют право на помощь в виде формирования мотивационной готовности на лечении, изменение своего поведения и жизненного стиля.
- В основе мотивационного консультирования (терапии) лежат работы D.Prochaska, C.DiClemente с одной стороны, и S.Rolnick, W.Miller с другой.
- В настоящее время процесс формирования мотивации на изменение, эффекты мотивационного интервьюирования и мотивационной терапии изучаются широким кругом исследователей в связи с их высокой практической эффективностью.



*ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ*

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       |                                                            | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года |                               |
| 3.       |                                                            | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года |                               |
| 4.       |                                                            | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года |                               |





МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
Петрова Е. А.

  
28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОДИАГНОСТИКЕ ЧЕЛОВЕКА**

**Направление подготовки (специальность)**

*«37.03.02 Конфликтология»*

**Направленность (специализация)**

*«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»*

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**- ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**

*Очно-заочная*

Москва 2024

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Практикум по психодиагностике человека» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки/специальности 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Практикум по психодиагностике человека» разработаны рабочей группой в составе: преподаватель Меерсон А.С., д.психол.н., профессора Петрова Е.А.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Практикум по психодиагностике человека» обсуждены и утверждены на заседании факультета политических и социальных наук (наименование факультета)

Протокол № 12 от «28» февраля 2024 года

Заведующий кафедрой  
д.психол.н., профессор



(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                          | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                     | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                               | 6  |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля) .....                                                  | 10 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 14 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....   | 22 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                    | 22 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю) ..... | 30 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                  | 30 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....       | 31 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                        | 31 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                             | 33 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос — это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях

можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов — это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                            | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Введение в психологию человека</b>                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Тема 1.1. Базовая психологическая модель структуры личности</b>                     | Проблема целостности в психологии. Основные «измерения» человеческой индивидуальности. Формы проявления направленности личности. Связь мотивов и смыслов. Основные функции мотива и их специфика. Отличия темперамента и характера. Характеристика уровней развития способностей. Связь самооценки и уровня притязаний человека.                                                                                                      |
| <b>Тема 1.2. Мотивационно-потребностная сфера личности</b>                             | Определение потребности и мотива. Соотнесение понятий мотив и стимул, мотив и мотивировка, мотив деятельности и цель действия, мотив и мотивация. Соотнесение понятий нужда и потребность. Определение понятий мотивы-стимулы и смыслообразующие мотивы. Определение личностных ценностей. Значение эмоций в жизни человека. Отличия ценности от субъективного смысла, мотива личности от субъективного смысла и мотива деятельности. |
| <b>Тема 1.3. Темперамент и характер</b>                                                | Определения темперамента и характера. Характеристика свойств нервных процессов по И.П. Павлову. Характеристика свойств нервной системы в школе Теплова-Небылицына. Структура характера. Акцентуации характера. Развитие и формирование характера. Отличия характера от темперамента. Врожденность темперамента как его базовая характеристика. Сила и чувствительность нервной системы.                                               |
| <b>Тема 1.4. Психология способностей</b>                                               | Определение понятия способности. Отличия способностей от склонностей. Отличия способностей от умений. Виды способностей. Уровни развития способностей. Динамичность способностей в представлениях Б.М. Теплова. «Знаниевый» подход к способностям. Виды одаренности. Признаки талантливости и гениальности личности. Специфика диагностики способностей личности.                                                                     |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Практическая психодиагностика индивидуальности человека</b>               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Тема 2.1. Психологическая диагностика познавательной сферы личности</b>             | Анализ основных проблем психодиагностики памяти. Основные проблемы в диагностике мышления. Основные проблемы в диагностике внимания. Методы исследования памяти. Методы исследования мышления. Методы исследования внимания.                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Тема 2.2. Психологическая диагностика мотивационно-потребностной сферы личности</b> | Анализ основных проблем диагностики мотивационно-потребностной сферы. Методы исследования мотивации в психологии. Методы исследования смысловой сферы личности. Методы исследования системы личностных ценностей.                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Тема 2.3. Диагностика темперамента и характера</b>                                  | Анализ основных проблем диагностики темперамента. Анализ основных проблем диагностики характера. Методы исследования темперамента в современной психологии. Методы психологической диагностики характера.                                                                                                                                                                                                                             |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Тема 2.4. Диагностика способностей</b> | Основные проблемы диагностики способностей в психологии. Методы исследования общих способностей в психологии, их специфика. Характеристика существующих в психологии тестов одаренности. Характеристика тестов креативности, существующих в современной психологии. |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### *1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)*

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-



study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое

мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. Введение в психологию человека.**

### **Тема 1.1. Базовая психологическая модель структуры личности.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Проблема целостности в психологии.
2. Основные «измерения» человеческой индивидуальности.
3. Формы проявления направленности личности.
4. Связь мотивов и смыслов.
5. Основные функции мотива и их специфика.
6. Отличия темперамента и характера.
7. Характеристика уровней развития способностей. Связь самооценки и уровня притязаний человека.

### **Тема 1.2. Мотивационно-потребностная сфера личности.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Определение потребности и мотива.
2. Соотнесение понятий мотив и стимул, мотив и мотивировка, мотив деятельности и цель действия, мотив и мотивация.
3. Соотнесение понятий нужда и потребность.
4. Определение понятий мотивы-стимулы и смыслообразующие мотивы.
5. Определение личностных ценностей.
6. Значение эмоций в жизни человека.
7. Отличия ценности от субъективного смысла, мотива личности от субъективного смысла и мотива деятельности.

### **Тема 1.3. Темперамент и характер.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Определения темперамента и характера.
2. Характеристика свойств нервных процессов по И.П. Павлову.
3. Характеристика свойств нервной системы в школе Теплова-Небылицына.
4. Структура характера.
5. Акцентуации характера.
6. Развитие и формирование характера.
7. Отличия характера от темперамента.
8. Врожденность темперамента как его базовая характеристика.
9. Сила и чувствительность нервной системы.

#### **Тема 1.4. Психология способностей.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Определение понятия способности.
2. Отличия способностей от склонностей.
3. Отличия способностей от умений. Виды способностей.
4. Уровни развития способностей.
5. Динамичность способностей в представлениях Б.М. Теплова.
6. «Знаниевый» подход к способностям.
7. Виды одаренности. Признаки талантливости и гениальности личности.
8. Специфика диагностики способностей личности.

### **РАЗДЕЛ 2. Введение в практическую диагностику индивидуальности человека.**

#### **Тема 2.1. Психологическая диагностика познавательной сферы личности.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные проблемы психодиагностики памяти.
2. Основные проблемы в диагностике мышления.
3. Основные проблемы в диагностике внимания.
4. Методы исследования памяти.
5. Методы исследования мышления.
6. Методы исследования внимания.

#### **Тема 2.2. Психологическая диагностика мотивационно-потребностной сферы личности.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные проблемы диагностики мотивационно-потребностной сферы.
2. Методы исследования мотивации в психологии.
3. Методы исследования смысловой сферы личности.
4. Методы исследования системы личностных ценностей.

#### **Тема 2.3. Диагностика темперамента и характера.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные проблемы диагностики темперамента.
2. Основные проблемы диагностики характера.
3. Методы исследования темперамента в современной психологии.
4. Методы психологической диагностики характера.

#### **Тема 2.4. Диагностика способностей.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные проблемы диагностики способностей в психологии.

2. Методы исследования общих способностей в психологии, их специфика.
3. Характеристика существующих в психологии тестов одаренности.
4. Характеристика тестов креативности, существующих в современной психологии.

### 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)<sup>1</sup>

#### РАЗДЕЛ 1. Введение в психологию человека.

##### Тема 1.1. Базовая психологическая модель структуры личности.

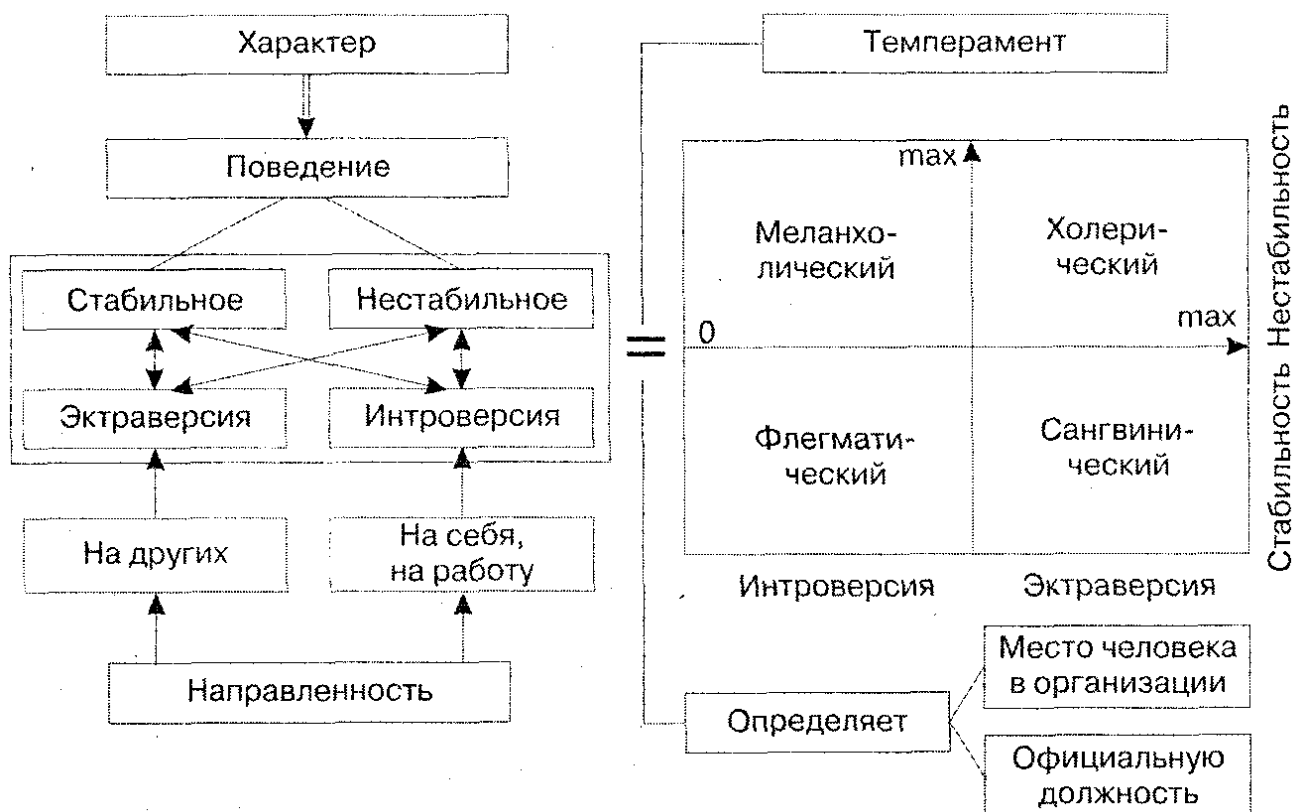


##### Тема 1.2. Мотивационно-потребностная сфера личности.

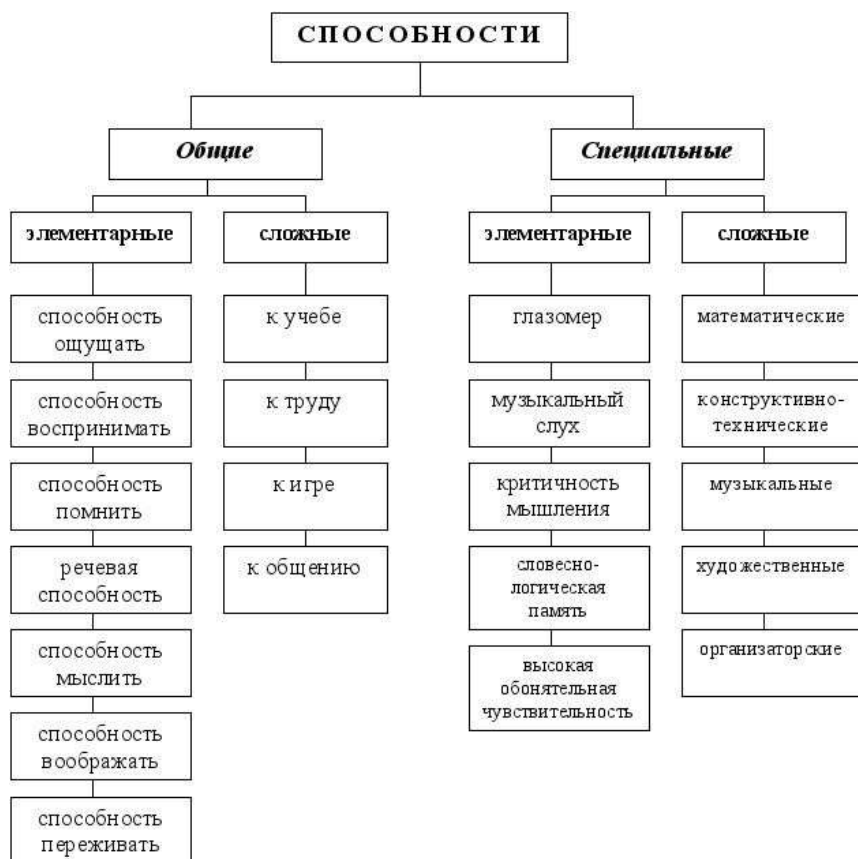
<sup>1</sup> Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).



Тема 1.3. Темперамент и характер.

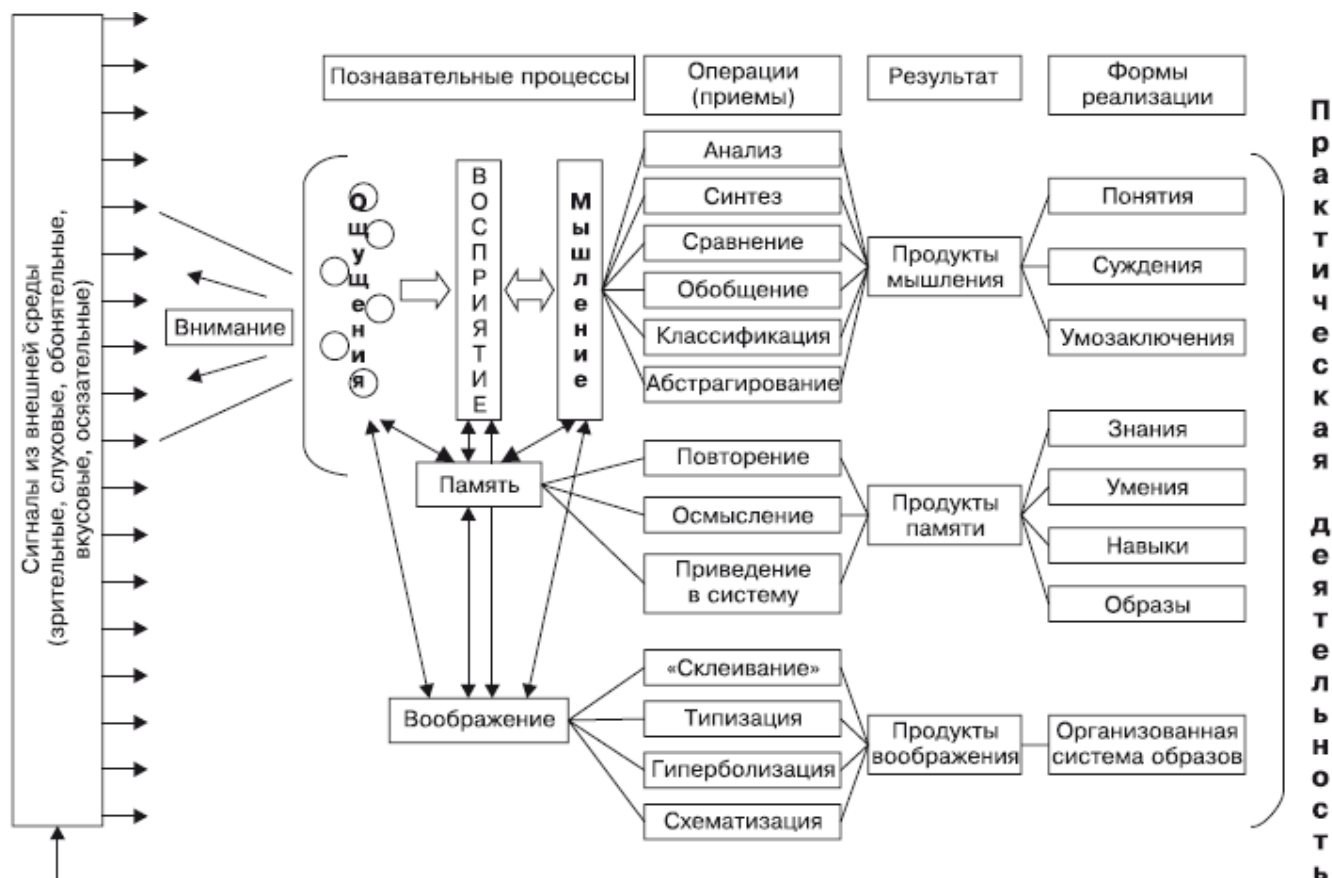


Тема 1.4. Психология способностей.



## РАЗДЕЛ 2. Практическая психодиагностика индивидуальности человека.

### Тема 2.1. Психологическая диагностика познавательной сферы личности.





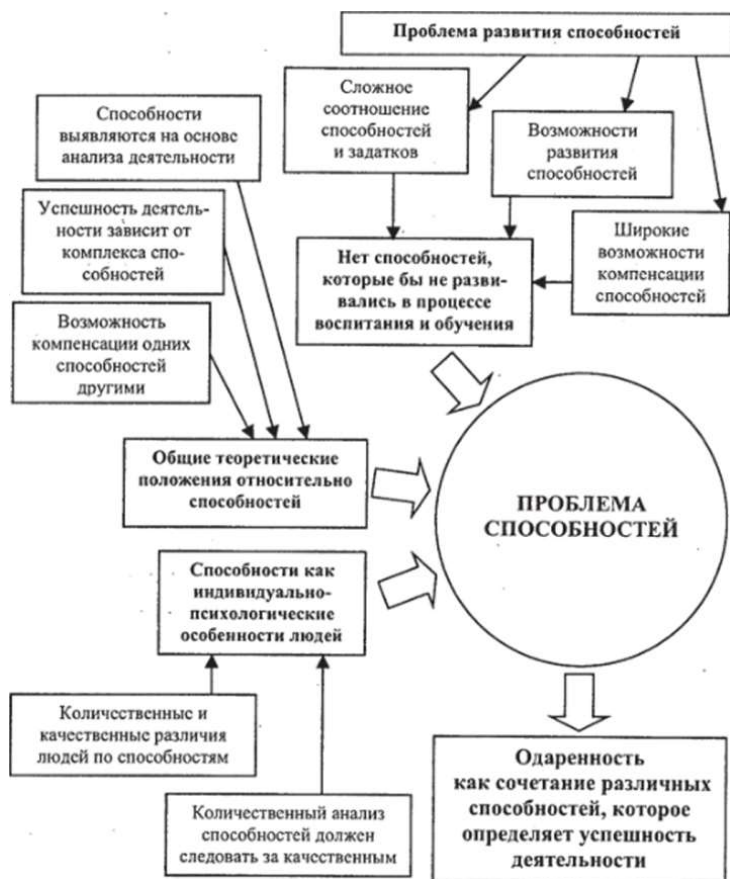
Тема 2.2. Психологическая диагностика мотивационно-потребностной сферы личности.



Тема 2.3. Диагностика темперамента и характера.



Тема 2.4. Диагностика способностей.



## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Наименование дисциплины (модуля)*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

#### *Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно.

Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *referre* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и



обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### 5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### **Критерии оценки реферата**

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### **Методические материалы к выполнению эссе**

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### **Критерии оценки эссе:**

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.



«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

#### ***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

#### ***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### ***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условиями выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленную в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

### ***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОДИАГНОСТИКЕ ЧЕЛОВЕКА**

**Раздел 1. Введение в психологию человека**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологической модели структуры личности; раскрыть понятие индивидуальности человека.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Методы и средства обучения |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 - 1.4 | Проблема целостности в психологии. Основные «измерения» человеческой индивидуальности. Формы проявления направленности личности. Связь мотивов и смыслов. Основные функции мотива и их специфика. Отличия темперамента и характера. Характеристика уровней развития способностей. Связь самооценки и уровня притязаний человека. | Словесные, наглядные       |

**Текст лекции:**

**Базовая психологическая модель структуры личности**

История проблемы начинается с постановки вопроса о соотношении биологического и социального в структуре личности. Этим вопросом задавались и древние греки (ученик Платона – Теофраст), Гиппократ создал учение о четырех типах темперамента, Эрнст Кречмер соотносил личность с телосложением человека, его конституцией.

Основные подходы к определению структуры личности заложил Б.Г.Ананьев. Он выделил 3 подсистемы в структуре личности.

**1. Интраиндивидуальная (внутрииндивидуальная) подсистема.**

Это системная организация индивидуальности личности, представленная в строении темперамента, характера, способностей человека.

**2. Интериндивидуальная (внеиндивидуальная) подсистема.**

То, что обнаруживается в межличностных отношениях. Личность обнаруживает себя в пространстве межличностных отношений.

**3. Метаиндивидуальная (надиндивидуальная) подструктура.**

Личность может проявляться не только в межличностных отношениях, но и выйти за их пределы, за пределы существующих "здесь и теперь" связей с другими людьми. Психологи говорят о "вкладах" в других людей. В нас вкладывают себя наши родители. Учитель вкладывает себя в своих учеников, музыкант в слушателя, артист в зрителя, писатель в читателя и т.д.

Проблема структуры личности отражена в работах К.К.Платонова.

Проанализировав современные исследования и проведя сравнение наборов слов русского, грузинского и болгарского языков, используемых для описания личностных особенностей, Платонов выдвинул идею иерархической структуры личности, подсистемы которой он рассматривает как ступени иерархической лестницы, у которой низшие ступени подчинены и управляются высшими, а высшие, включая в себя низшие и опираясь на них, не сводятся к их сумме, так как переходы от ступени к ступени осуществляются как скачки на основе появления системных качеств.

Он говорит о существовании 4-х подструктур личности.

1. Биологическая подструктура. Он ее называл "биопсихические свойства". Сюда относятся темперамент, половые, возрастные свойства, патологические особенности.

2. Психологическая подструктура. Или по его терминологии "индивидуальные особенности психических процессов". Сюда относятся индивидуальные свойства отдельных психических процессов, ставших свойствами личности (памяти, эмоций, ощущений, мышления, чувств, воли).

3. Подструктура социального опыта. Это личный опыт, знания, навыки, привычки.

4. Подструктура направленности личности. Это влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, индивидуальная картина мира, убеждение и мировоззрение.

Нужные черты, входящие в 1-ю подструктуру формируются путем тренировки, правильнее говорить переделываются, если эта переделка вообще возможна. Здесь большую роль играет компенсация. 2-я подструктура, взаимодействуя со всеми остальными, формируется в основном путем упражнения. 3-я формируется в обучении. 4-я формируется путем воспитания.

По мнению К.К.Платонова эти подструктуры различаются по "удельному весу" социального и биологического содержания. В направленности личности биологического почти нет, а в 1-ой подструктуре почти нет социального. В подструктуре социального опыта значительно больше социального, но во 2-ой он говорит: чаще больше социального.

Темперамент А.Г. Ковалев относит к числу сложных структур и называет его „структурой природных свойств” – это нейродинамические свойства мозга. Сложными структурами, он считал, также направленность – это система потребностей, интересов и идеалов, способности – система интеллектуальных, волевых и эмоциональных свойств. Структура представляет собой высший уровень регуляции деятельности и поведения в соответствии с требованиями ситуации и предмета труда. В синтезе эти структуры составляют своеобразный духовный облик – характер человека

На вопрос о структуре личности искали ответ и зарубежные авторы.

Одной из первых и наиболее распространенных структурных моделей является 16-факторная модель личности, разработанная Р.Кеттелом.

Следующий подход, основанный на клинических данных. Пример: структурная модель личности, реализованная в миннесотском многоаспектном личностном опроснике. В ее основу положены различные формы психиатрических расстройств.

К биологически ориентированным подходам к личности можно отнести модели Г.Айзенка и М.Айзенка. Это 2-х факторная модель личности.

В гуманистической психологии структуру личности отождествляют со структурой "Я", где максимально представлено самосознание индивида. К.Роджерс представил структуру "Я" – концепции.

1. Реальное Я – как вижу себя в настоящий момент.

2. Динамическое Я – каким стремилось стать в ближайшее время.



3. Идеальное Я – то, каким должен бы стать, ориентируясь на моральные нормы и социальные ценности.

4. Фантастическое Я – кем, каким хотел бы стать, если бы это было возможно.

Сюда можно добавить еще очень большой перечень всевозможных Я: антиидеальное Я, физическое Я, духовное Я и т.д., но эти 4 являются основным.

#### Структура личности по З. Фрейду

Ни одно направление психологии не приобрело столь громкую известность, как фрейдизм, его идеи влияли на искусство, литературу, медицину и другие области науки связанные с человеком. Названо это направление в честь Зигмунда Фрейда. На основе многолетних клинических наблюдений Зигмунд Фрейд сформулировал психологическую концепцию, согласно которой психика личности человека состоит из 3 – х компонентов уровней «ОНО», «Я», «СВЕРХ – Я».

Уровень сознания состоит из ощущений и переживаний, которые вы осознаете в данный момент. З. Фрейд считал, что только незначительная часть психической жизни – мысли, восприятие, чувства, память входит в сферу сознания. Чтобы в данный момент не переживалось в сознании человека, это следует рассматривать как результат процесса избирательной сортировки. Более того, определенное содержание осознается лишь в течение короткого периода времени, а затем быстро погружается на уровень предсознательного и бессознательного по мере того, как внимание человека перемещается на другие сигналы. Сознание охватывает только малый процент всей информации, хранящейся в мозге.

Предсознательное – включает в себя весь опыт, который не осознается в данный момент, но может легко вернуться в сознание в результате либо спонтанного, либо в результате минимального усилия. С точки зрения Зигмунда Фрейда, подсознательное – это то, что связывает осознаваемое и неосознаваемое в психике.

Бессознательное - это хранилище примитивных инстинктивных побуждений, а также и эмоции, воспоминания, которые либо подавляются либо вытесняются в область бессознательного. Это – забытые травмы детства, скрытые враждебные чувства к родителям и подавленные сексуальные желания.

Концепция неосознаваемых психических процессов являлась центральной в раннем описании личностной организации. Однако в начале 20 – х годов З. Фрейд пересмотрел свою концептуальную модель психической жизни и ввел в анатомию личности три основные структуры: ид, эго, суперэго. Данное трехчастное деление личности известно как структурная модель психической жизни.

Слово «Ид» происходит от латинского «ОНО» и означает исключительно примитивные, инстинктивные и врожденные аспекты личности. «Ид» функционирует целиком в бессознательном и тесно связано с инстинктивными биологическими побуждениями – еда, сон, дефекация, копуляция, которые наполняют наше поведение энергией. Согласно З. Фрейду, «Ид» – нечто темное, биологическое, хаотичное, не знающее законов, не подчиняющееся правилам. «Ид» сохраняет свое центральное значение для индивидуума на протяжении всей жизни. Будучи примитивным в своей основе, оно свободно от всяких ограничений. Человек есть замкнутая энергетическая система, количество энергии у каждого человека – это постоянная величина. Будучи бессознательным и иррациональным „Ид” подчиняется принципу удовольствия, т.е. удовольствие и счастье есть главные цели в жизни человека, невзирая на последствия для других идя вопреки самосохранению.

«Я» происходит от латинского «его». Оно отвечает за принятие решения. «Эго» стремится выразить и удовлетворить желания «Ид» в соответствии с ограничениями, которые налагаются внешним миром и обществом. На «Эго» воздействуют три силы «Ид», «Суперэго» и общество. «Эго» старается установить гармонию между ними, подчиняясь не принципу «удовольствия», а принципу «реальности», которое достигается при помощи определенных действий, дающих «Ид» возможность выражать свои инстинктивные потребности в соответствии с нормами и этикой социального мира. По мнению Зигмунда Фрейда «Эго» является «исполнительным органом» личности и областью протекания интеллектуальных процессов и решения проблем.



«Суперэго» (от лат. «super» – сверх и «ego» – «я») служит носителем моральных стандартов, это та часть личности, которая выполняет роль критика, цензора совести и которое приобретает в процессе социализации. Если «Ид» примет «Эго» примет решение или совершит действия в угоду «Ид», но в противовес «Супрээго», то обычно индивидом испытывается чувство вины, страха, укоров совести. «Суперэго» не пускает инстинкты в „Эго”, и тогда энергия этих инстинктов сублимируется, трансформируется воплощается в иных формах деятельности, которые приемлемы для общества и человека, в творчестве, искусстве, общественной и трудовой активности, в формах поведения : в снах, описках, обмолвках, шутках, в свободных ассоциациях, в особенности забывать.

### **Мотивационно-потребностная сфера личности**

**Потребности личности.** Как отмечает Е. П. Ильин, проблема потребностей в качестве самостоятельной научной проблемы стала обсуждаться в психологии сравнительно недавно, в первой четверти XX века. До этого потребности рассматривались среди различных эмоциональных проявлений, а иногда и как инстинкты (например, инстинкты смерти и жизни у Фрейда).

Общепризнано, что **потребности – это движущая сила человеческой деятельности, поведения.** В то же время существует большой разброс в понимании сущности потребностей – от биологической трактовки до социально-экономической. Рассмотрим наиболее распространенные среди них.

*Потребность как нужда* – это состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объективных условиях, предметах, объектах, без которых невозможно развитие и существование живых организмов (С. Л. Рубинштейн, Д. Н. Узнадзе, А. Пьерон, В. И. Ковалев, В. А. Ядов, Л. И. Божович).

Однако потребностное состояние у человека возможно и при избытке чего-либо, в связи с чем появляется потребность избавиться от этого избытка. Близким к этому стоит понимание потребности как отражение нужды в сознании человека.

*Потребность как зависимость* – это состояние организма, выражающее его зависимость от конкретных условий существования (В. А. Василенко, Б. И. Додонов). Однако зависимость показывает лишь, какие отношения существуют между организмом и внешней средой, но не отражает сущности потребностей.

*Потребность как отношение.* В этом случае потребность понимается как отношение между субъектом и миром (Д. А. Леонтьев). Это скорее философский подход к пониманию потребностей, чем психологический. Но при этом исчезает собственно психологическое содержание потребностей.

*Потребность как отсутствие блага.* Состояние отсутствия блага – это и есть потребность (В. С. Магун). Предметом потребности при этом является отсутствующее благо. Если в предыдущем определении психологический подход заменялся философским, то в этом случае – социально-экономическим.

*Потребность как отклонение от уровня адаптации.* Потребность определяется как отклонение некоторой реальности, внутренней или внешней, от сложившихся ожиданий относительно этой реальности (Д. К. Мак-Клелланд). Человек, например, привык к определенному общению или получает удовольствие от данного вида еды, или определенной обстановки. Отклонение от этого привычного для человека уровня вызывает у него потребность в восстановлении ожидаемого состояния.

*Потребность как состояние* (И. А. Джидарьян, В. Н. Мясичев, К. Обуховский). Действительно, переживание нужды свидетельствует об изменениях в состоянии организма и личности. Другое дело, является ли это состояние единственным выражением потребности.

Само по себе потребностное состояние лишь сигнализирует о том, что удовлетворение потребности натолкнулось на трудности. Поэтому потребностное состояние заставляет человека лишь искать причину страдания.

*Потребность как динамическое состояние* (К. Левин). Курт Левин понимал под потребностью динамическое состояние (активность), которое возникает у человека при осуществлении какого-либо намерения, действия. Очевидно, что всякая потребность стремится к удовлетворению. Процесс удовлетворения состоит в разрядке динамического напряжения. Таким образом, потребность, это некая напряженная система (намерение), которая возникает в определенной ситуации, обеспечивает деятельность человека и стремится к разрядке (удовлетворению). Отсюда вытекает, что динамическое состояние, напряжение является решающим фактором, детерминирующим поведение человека.

Анализ приведенных определений потребностей показывает, что все они содержат в себе факты, которые необходимо учитывать для понимания сути потребностей.

*Во-первых*, становится очевидным необходимость деления потребностей на потребности организма и потребности личности. При этом потребности организма (нужды) можно разделить на не осознаваемые (не ощущаемые) и осознаваемые (ощущаемые). Потребности личности всегда осознаваемы либо на уровне ощущений (биологические потребности), либо на уровне понимания (социальные потребности).

*Во-вторых*, очевидно и то, что потребность тесно связана с нуждой. Однако нужда организма в чем-то отражает его объективное состояние, а потребность личности связана с осознанием нужды, т. е. имеет субъективную сторону.

*В-третьих*, понятно, что из потребности личности невозможно исключить потребностное состояние, отражаемое в сознании субъекта и сигнализирующее о необходимости удовлетворения возникшего желания.

*Наконец, в-четвертых*, само возникновение потребности является механизмом, запускающим активность человека на достижение цели, способную удовлетворить его потребность.

Учет перечисленных фактов позволяет Е. П. Ильину определить потребность личности как «переживаемое человеком состояние внутреннего напряжения, возникающее вследствие отражения в сознании нужды и побуждающее психическую активность, связанную с целеполаганием».

**Этапы формирования и функции потребностей.** Процесс осознания потребности предполагает его *стадиальный характер*. Например, в психосексуальной теории личности стадийность представлена следующим образом.

1-я стадия – латентная или стадия формирования потребности, в течение которой происходит специфическая настройка чувствительности к внешним раздражителям.

2-я стадия – неосознаваемая модальность нужды (мотивации). Для нее характерно возникновение у субъекта ощущения какого-то нового для себя состояния. Психологически это переживается как усиливающееся чувство тревоги. Энергия мотивации пока неспецифична, что может мотивировать любое иное поведение.

3-я стадия – стадия осознания потребности. Она характеризуется появлением сексуального влечения. Отчеты испытуемых свидетельствовали о появлении приятных ощущений, мыслей, мечтаний и планов сексуального характера.

Выделяют *две основные функции потребностей личности*: сигнальную и побуждающую.

Первая состоит в том, что возникновение потребности сигнализирует человеку о появлении дефицита, изменении состояния (физического или психического), нужности чего-то. Именно

измененное состояние, осознаваемое либо неосознаваемое человеком является сигналом, запускающий деятельность.

Вторая функция состоит в побуждении активности, деятельности для удовлетворения потребности, с целью устранения или усиления потребностного состояния. Потребность выступает как источник активности, побудитель деятельности, поведения человека.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Практическая психодиагностика индивидуальности человека**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятие о психологической диагностике познавательной и мотивационно-потребностной сферах личности; раскрыть сущность диагностики темперамента, характера и способностей человека.

### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 - 2.4 | Анализ основных проблем психодиагностики памяти. Основные проблемы в диагностике мышления. Основные проблемы в диагностике внимания. Методы исследования памяти. Методы исследования мышления. Методы исследования внимания. | Словесные, наглядные       |

### **Текст лекции:**

Психологическая диагностика познавательной сферы личности

Психодиагностические методики, направленные на выявление особенностей познавательной сферы личности:

- Методика «Таблицы Шульте»;
- Корректирующая проба (Тест Бурдона);
- Метод заучивания 10 слов (Методика А. Р. Лурия);
- Методика «Пиктограмма».
- Методика «Сложные аналогии».
- Методика «Ведущая модальность».

#### **3.1. Методика «Таблицы Шульте»1**

Цель методики: Определение устойчивости внимания и динамики работоспособности. Используется для обследования лиц разных возрастов.

##### **Описание теста**

Испытуемому поочередно предлагается пять таблиц на которых в произвольном порядке расположены числа от 1 до 25. Испытуемый отыскивает, показывает и называет числа в порядке их возрастания. Проба повторяется с пятью разными таблицами.

##### **Инструкция к тесту**

Испытуемому предъявляют первую таблицу: «На этой таблице числа от 1 до 25 расположены не по порядку». Затем таблицу закрывают и продолжают: «Покажи и назови все числа по порядку от 1 до 25. Постарайся делать это как можно быстрее и без ошибок». Таблицу открывают и одновременно с началом выполнения задания включают секундомер. Вторая, третья и последующие таблицы предъявляются без всяких инструкций.

Обработка и интерпретация результатов теста

Основной показатель – время выполнения, а так же количество ошибок отдельно по каждой таблице. По результатам выполнения каждой таблицы может быть построена "кривая истощаемости (утомляемости)", отражающая устойчивость внимания и работоспособность в динамике.

С помощью этого теста можно вычислить еще и такие показатели, как (по А.Ю.Козыревой): эффективность работы (ЭР), степень вработываемости (ВР), психическая устойчивость (ПУ).

Эффективность работы (ЭР) вычисляется по формуле:

$$\text{ЭР} = (T_1 + T_2 + T_3 + T_4 + T_5) / 5, \text{ где}$$

$T_i$  – время работы с  $i$ -той таблицей.

Оценка ЭР (в секундах) производится с учетом возраста испытуемого.

Возраст 5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла 1 балл

10 лет 45 и меньше 46-55 56-65 66-75 76 и больше

11 лет 35 и меньше 36-45 46-55 56-65 66 и больше

12 лет 30 и меньше 31-35 36-45 46-55 56 и больше

Степень вработываемости (ВР) вычисляется по формуле:

$$\text{ВР} = T_1 / \text{ЭР}$$

Результат меньше 1,0 – показатель хорошей вработываемости, соответственно, чем выше 1,0 данный показатель, тем больше испытуемому требуется подготовка к основной работе.

Психическая устойчивость (выносливость) вычисляется по формуле:

$$\text{ПУ} = T_4 / \text{ЭР}$$

Показатель результата меньше 1,0 говорит о хорошей психической устойчивости, соответственно, чем выше данный показатель, тем хуже психическая устойчивость испытуемого к выполнению заданий.

### 3.2. Корректирующая проба (Тест Бурдона)<sup>2</sup>

Цель методики: исследование степени концентрации и устойчивости внимания.

Описание теста: обследование проводится с помощью специальных бланков с рядами расположенных в случайном порядке букв (цифр, фигур, может быть использован газетный текст вместо бланков). Исследуемый просматривает текст или бланк ряд за рядом и вычеркивает определенные указанные в инструкции буквы или знаки.

Инструкция к тесту: «На бланке с буквами вычеркните, просматривая ряд за рядом, все буквы «Е». Через каждые 60 секунд по моей команде отметьте вертикальной чертой, сколько знаков Вы уже просмотрели (успели просмотреть)».

## Психологическая диагностика мотивационно-потребностной сферы личности

Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения, деятельности. В отечественных работах мотив понимается и как осознанная потребность, и как предмет потребности, и отождествляется с потребностью.

Мотив и мотивация. Мотивы с обобщением, относительно устойчивым предметным содержанием, мы называем «обобщенными мотивами» в отличие от «конкретных мотивов», предметное содержание которых узкоспецифично. «Обобщенные мотивы» выступают в роли устойчивых атрибутов личности, однако они являются динамическими образованиями, которые при взаимодействии с ситуационными детерминантами актуализируются, т. е. переходят из латентного состояния в актуальное, реально действующее. Актуализация мотива создает определенную тенденцию действия — разворачивается мотивационный процесс, направленный на реализацию определенного мотивационного отношения с окружающей действительностью. В процессе реализации этого мотивационного отношения человек преобразует актуальную ситуацию в желательную.

Диагностика определенного мотива однозначно не определяет диагностику соответствующего ему вида мотивации. Необходимо учитывать вклад детерминант конкретной ситуации. Так, например, степень выраженности латентного мотива достижения у ученика может быть высокой (высокий индекс мотива), но актуальная мотивация достижения при этом может быть слабой. Это происходит из-за того, что школьная ситуация не имеет для него личностного смысла, а это приводит к низкой эффективности учебной деятельности.

Отличие мотива от мотивации со стороны динамически энергетических характеристик и заключается как раз в том, что интенсивность актуальной мотивации складывается из интенсивности латентного мотива и интенсивности ситуационных детерминант мотивации.

Мотивы и потребности. Потребности конкретизируются в мотивах и реализуются через них. Однако из этого не следует, что существует взаимно однозначное соответствие между системой

потребностей и системой мотивов. Как потребности, так и мотивы имеют свою качественную специфику, и их нельзя отождествлять. Во-первых, одна и та же потребность может реализовываться через разные мотивы, а один и тот же мотив может реализовывать разные потребности. Т.о., потребности соответствуют целый класс мотивов, а мотив может входить в разные потребностные классы. Сам мотив не является одномерным образованием, а имеет сложную внутреннюю структуру. Так, «обобщенные мотивы» дифференцируются в ряде конкретных мотивов. Когда отношение между потребностью и мотивом рассматривается не столько в генетическом, сколько в функциональном плане, то движение от потребности к мотиву есть движение от возможности к действительности, от общего к конкретному, от потенциального к актуальному, от генотипического к фенотипическому.

Диагностика мотивов и потребностей не тождественна, хотя тесно взаимосвязана. Психодиагностика мотивов необходима для диагностики потребностей, но она недостаточна.

Каждому мотиву соответствует свой мотивационный вес», характеризующий степень вклада, который данный мотив вносит в реализацию той или иной потребности. С другой стороны, мотивы, связанные с определенной потребностью, — это не просто сумма мотивов, а иерархическая система, в которой имеются определенные уровни доминирования мотивов. Определение мотивационных весов мотивов дает возможность обнаружить общие характеристики предмета потребности. Выявление же уровня доминирования мотивов дает возможность уточнить конкретную специфику предметного содержания потребностей.

Индикаторы мотивации. Мотивация не только детерминирует деятельность человека, но и буквально пронизывает большинство сфер психической деятельности. Это проявляется, в частности, в большом количестве тех операциональных критериев, которые используются в психодиагностике мотивации. Анализ литературы позволяет назвать ряд индикаторов, с помощью которых выносятся суждения о качественных или количественных характеристиках мотивации:

1) Прямая оценка представлений человека о причинах или особенностях поведения, интересах и т. д. (когнитивная репрезентация).

2) Влияние мотивов на когнитивные оценки и тем самым на структурирование, классификацию и организацию определенного стимульного материала.

3) Выявление зоны целей, релевантных мотиву.

4) Проявление мотивов в воображении и фантазии (тест тематической апперцепции и др.).

5) Настойчивость при столкновении с преградой.

6) Время принятия решения при мотивационном конфликте выбора альтернатив.

7) Временные параметры:

а) количество времени, которое человек реально посвящает определенной активности;

б) количество времени, которое человек желал бы посвятить определенной активности;

в) количество времени, которое человек тратит на обсуждение, разговоры и т. п.

Прямые методы психодиагностики мотивационной сферы личности. В основе этих методов лежит первый критерий, хотя конкретные методики могут различаться по способам конструирования и по другим особенностям. По этим методам можно судить скорее о «кажущихся мотивах», причинных стереотипах, ценностных ориентациях, чем о реально действующих мотивах деятельности. (Чел. прямо задается вопрос).

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в психологию человека**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологической модели структуры личности; раскрыть понятие индивидуальности человека.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Направленность личности и ее психологические проявления.<br>2. Темперамент в психологической структуре личности.<br>3. Характер в психологической структуре личности.<br>4. Сознание и самосознание личности.<br>5. Задатки и способности.<br>6. Индивидуальные особенности психического | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>Процесса восприятия.<br>7. Индивидуальные особенности психического процесса памяти.<br>8. Индивидуальные особенности психического процесса мышления.<br>9. Психический опыт личности.<br>10. Потребности, мотивы, эмоции.<br>11. Потребности, смыслы, ценности.                             | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Практическая психодиагностика индивидуальности человека**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятие о психологической диагностике познавательной и мотивационно-потребностной сферах личности; раскрыть сущность диагностики темперамента, характера и способностей человека.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Методы диагностики мотивационно-потребностной сферы личности.<br>2. Методы диагностики ценностно-смысловой сферы личности.<br>3. Методы диагностики элементов самосознания личности.<br>4. Методы диагностики темперамента.<br>5. Методы диагностики характера.<br>6. Методы диагностики свойств внимания. | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Дискуссия                  |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы диагностики уровня развития мышления.</li> <li>2. Методы диагностики памяти.</li> <li>3. Номотетический и идеографический подход в психологической диагностике.</li> <li>4. Методы диагностики общих способностей.</li> <li>5. Диагностика одаренности.</li> <li>6. Диагностика креативности.</li> </ol> |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

**Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)**

**УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в психологию человека**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологической модели структуры личности; раскрыть понятие индивидуальности человека.



**Раздел 2. Практическая психодиагностика индивидуальности человека**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятие о психологической диагностике познавательной и мотивационно-потребностной сферах личности; раскрыть сущность диагностики темперамента, характера и способностей человека.



### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024<br>г.              |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года | —·—·—                         |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)  
  
/Петрова Е.А.  
28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКЕ ГРУППЫ,  
ВНУТРИГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Направление подготовки**  
**37.03.02 конфликтология**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
***ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА***

**Форма обучения**  
***Очно-заочная***

Москва 2024

Методические материалы дисциплины (модуля) **«Практикум по психологической диагностике группы, внутригрупповых и межгрупповых отношений»** разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Конфликтология»**, программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы дисциплины (модуля) разработаны рабочей группой в составе: к.психол.н. доцента Романова А.В., доктор психологических наук, профессор Петрова Е.А.

Методические материалы дисциплины **«Практикум по психологической диагностике группы, внутригрупповых и межгрупповых отношений»** обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук  
(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года  
Декан факультета  
ученая степень, ученое звание



Е.А. Петрова

(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....                                                         | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                    | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                              | 7  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                 | 11 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю).....   | 21 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....                                                                    | 21 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю)..... | 51 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                 | 51 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю).....       | 56 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                       | 56 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                            | 60 |



# **1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

## ***1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)***

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                       | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ГРУПП</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Тема 1.1. Понятие, виды и структура групп.</b> | Определение группы и ее основные характеристики. Функции группы в контексте психологической диагностики. Виды групп: Формальные и неформальные группы. Различные типы групп по структуре и организации (рабочие группы, образовательные группы, терапевтические группы и т.д.). Группы по цели и задачам (творческие группы, рекреационные группы и др.).                                                                         |
| <b>Тема 1.2. Динамика группы и коллектива.</b>    | Групповая динамика. Развитие и изменение группы со временем. Групповые процессы (конформизм, лидерство, конфликты, социальное влияние и др.). Формирование и разрешение проблем в группе. Этика и профессиональные аспекты работы с группами: Этические нормы и принципы в работе с группами. Профессиональные компетенции психолога при работе с группами. Особенности роли и ответственности психолога в групповой диагностике. |
| <b>РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ</b>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Тема 2.1. Структура внутригрупповых и</b>      | Структура группы. Состав группы: количество участников, социометрическая структура. Роли и статусы в                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>межгрупповых отношений.</b>                                                                        | группе. Коммуникационные процессы и взаимодействие в группе. Общие параметры оценки группы (интегративность, микроклимат, референтность, лидерство, интрагрупповая активность, интергрупповая активность, направленность группы, организованность, преобладающий эмоциональный настрой группы, коммуникативность, способность группы противостоять трудностям и препятствиям, надежность в экстремальных ситуациях и методы их диагностики.                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Тема 2.2. Психология конфликта</b>                                                                 | Определение конфликта. Виды конфликтов. Способы разрешения конфликтов и их специфика. Бесконфликтное функционирование группы. Специфика работы с конфликтами в группе: причины, стратегии разрешения и последствия. Профилактика конфликтов в группе. Факторы влияют на макроклимат группы. Социально-психологические особенности лидерства.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>РАЗДЕЛ 3 РАЗДЕЛ 3. ПРАКТИЧЕСКАЯ</b>                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Тема 3.1. Методологические основы исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений</b> | Психологическая диагностика группы: Цели и задачи диагностики группы. Методы и инструменты диагностики группы. Анализ результатов и интерпретация данных диагностики группы. Основные понятия и теоретические подходы: Исследование групп: цели, задачи и методологические принципы. Внутригрупповые и межгрупповые отношения: определение, характеристики и взаимосвязь. Методы сбора данных в исследовании групп: Наблюдение: натурное и структурированное наблюдение, протоколирование поведения. Анкетирование и опросы: создание опросников, выборка участников, анализ данных. Интервью: проведение полуструктурированных и структурированных интервью. Групповые дискуссии и фокус-группы: организация и модерирование. |
| <b>Тема 3.2. Диагностика коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе</b>          | Анализ данных в исследовании групп: Качественный анализ: кодирование, категоризация и интерпретация текстовых данных. Количественный анализ: описательная статистика, корреляционный анализ, факторный анализ. Сетевой анализ: анализ взаимосвязей и структуры социальных сетей в группах. Экспериментальные подходы в исследовании групп: Дизайн эксперимента: выбор и манипуляция независимыми переменными. Межгрупповые и внутригрупповые сравнения: контрольные условия, рандомизация. Методы измерения эффектов: применение статистических тестов, анализ силы эффекта.                                                                                                                                                   |
| <b>РАЗДЕЛ 4 ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА ВНУТРИГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Тема 4.1. Диагностика особенностей социального внутригруппового взаимодействия</b>                 | Теоретические основы социального взаимодействия: Определение и характеристики социального взаимодействия. Теории и модели социального взаимодействия (например, теория социальных ролей, теория взаимодействия между группами). Методы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                       | <p>диагностики социального взаимодействия: Анкеты и опросники для измерения социальных навыков и компетенций. Наблюдение и протоколирование социального поведения в различных контекстах. Интервью и структурированные беседы для изучения межличностных отношений. Изучение особенностей социального взаимодействия в различных контекстах: Социальное взаимодействие в рамках семьи и близких отношений. Социальное взаимодействие в школьной среде и других образовательных контекстах. Социальное взаимодействие на рабочем месте и в организационной среде</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Тема 4.2. Диагностика индивидуальных и групповых феноменов малой группы</b></p> | <p><b>Индивидуальные</b> характеристики участников малой группы: Измерение личностных особенностей и индивидуальных характеристик участников. Оценка мотивации, целей и предпочтений каждого участника. Исследование психологических факторов, влияющих на взаимодействие в группе (например, уровень коммуникативных навыков, эмоциональная интеллектуальность). Групповые процессы и динамика в малой группе: Анализ внутригрупповых взаимодействий и ролевой структуры. Изучение коммуникационных паттернов и образцов поведения в группе. Оценка групповой когнитивной и эмоциональной динамики. Оценка эффективности работы малой группы: Измерение достижения групповых целей и выполнения задач. Оценка качества коммуникации и сотрудничества внутри группы. Анализ уровня удовлетворенности участников исследуемой группы и их восприятия работы в группе.</p> |

## ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.



- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

#### **РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ПСИХОЛОГИЮ ГРУПП**

**Тема 1.1. Понятие, виды и структура групп.**

**Тема 1.2. Динамика группы и коллектива.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Назовите основные признаки группы.
2. Какие классификации групп Вы можете назвать?
3. Охарактеризуйте структуру группы.
4. Какие факторы влияют на структуру группы?
5. Назовите стадии развития группы (коллектива).
6. Что такое сплоченность группы? Какие факторы на нее влияют?
7. Что такое групповые роли?
8. В чем заключается проблема совместимости людей в группе?
9. Охарактеризуйте структуру внутригрупповых отношений.
10. Охарактеризуйте структуру межгрупповых отношений.
11. Объясните, как происходит влияние межгрупповых отношений на внутригрупповые процессы.
12. Дайте определение конфликта.
13. Охарактеризуйте виды конфликтов.
14. Какие способы разрешения конфликтов Вы можете назвать? В чем заключается их специфика?

#### **РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ**

**Тема 2.1. Структура внутригрупповых и межгрупповых отношений**

**Тема 2.2. Психология конфликта**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Охарактеризуйте методологию и методы исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений.
2. Проведите анализ основных проблем диагностики психологии групповых процессов.
3. В чем Вы видите перспективы развития методов диагностики групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений?
4. В чем заключается психологическая сущность коммуникативной компетентности личности?
5. Дайте анализ методики диагностики коммуникативного контроля (М. Шнайдер).
6. Дайте анализ методики диагностики коммуникативно-характерологических особенностей личности (Л.И. Уманский, И.А. Френкель, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев и др.).
7. Охарактеризуйте методику диагностики потенциала коммуникативной импульсивности (В



- А. Лосенков).
8. Охарактеризуйте методику определения интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко).
  9. Дайте анализ методики экспресс-диагностики уровня личностной фрустрации (В.В. Бойко).
  10. Дайте анализ методики диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) и коммуникативной толерантности (В.В. Бойко).
  11. Проанализируйте и дайте оценку методики диагностики доброжелательности (по шкале Кэмпбелла).
  12. Охарактеризуйте методику экспресс-диагностики доверия (по шкале Розенберга).
  13. Что такое конфликтологическая устойчивость личности? Дайте оценку известных Вам методик определения уровня конфликтоустойчивости.
  14. Проанализируйте методика «шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский) и дайте ей оценку.
  15. Изучение способности к самоуправлению в общении. Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В. Бойко). Диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников). Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях (М.В. Секач, В.Ф. Перевалов, Л.Г. Лаптев). Объект и методы диагностики межличностных взаимоотношений.
  16. Социометрия и референтометрия: общие представления.
  17. Групповое оценивание личности.
  18. Методы моделирования групповой деятельности.
  19. Охарактеризуйте методику диагностики межличностных и межгрупповых отношений («социометрия») Дж. Морено.
  20. Проведите анализ теста интерперсональной диагностики Т. Лири.

### **РАЗДЕЛ 3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА ГРУППЫ.**

#### **Тема 3.1. Методологические основы исследования групп.**

#### **Тема 3.2. Диагностика коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Психологическая диагностика группы.
2. Методы сбора данных в исследовании групп:
  - наблюдение: натурное и структурированное наблюдение, протоколирование поведения;
  - анкетирование и опросы: создание опросников, выборка участников, анализ данных;
  - интервью: проведение полуструктурированных и структурированных интервью;
  - групповые дискуссии и фокус-группы: организация и модерирование.
3. Анализ результатов и интерпретация данных диагностики группы.
4. Внутригрупповые и межгрупповые отношения: определение, характеристики и взаимосвязь.
5. Количественный анализ: описательная статистика, корреляционный анализ, факторный анализ.
6. Сетевой анализ: анализ взаимосвязей и структуры социальных сетей в группах.
7. Экспериментальные подходы в исследовании групп: дизайн эксперимента: выбор и манипуляция независимыми переменными.
8. Межгрупповые и внутригрупповые сравнения: контрольные условия, рандомизация.
9. Методы измерения эффектов: применение статистических тестов, анализ силы эффекта.

## РАЗДЕЛ 4. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА ВНУТРИГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

**Тема 4.1. Диагностика особенностей социального внутригруппового взаимодействия.**

**Тема 4.2. Диагностика индивидуальных и групповых феноменов малой группы.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Теоретические основы социального взаимодействия: определение и характеристики социального взаимодействия.
2. Теории и модели социального взаимодействия (например, теория социальных ролей, теория взаимодействия между группами).
3. Методы диагностики социального взаимодействия:
4. Социальное взаимодействие в рамках семьи и близких отношений.
5. Социальное взаимодействие в школьной среде и других образовательных контекстах.
6. Социальное взаимодействие на рабочем месте и в организационной среде.
7. Индивидуальные характеристики участников малой группы: измерение личностных особенностей и индивидуальных характеристик участников.
8. Оценка мотивации, целей и предпочтений каждого участника.
9. Групповые процессы и динамика в малой группе: анализ внутригрупповых взаимодействий и ролевой структуры.
10. Изучение коммуникационных паттернов и образцов поведения в группе.
11. Оценка групповой когнитивной и эмоциональной динамики.
12. Оценка эффективности работы малой группы: измерение достижения групповых целей и выполнения задач.
13. Оценка качества коммуникации и сотрудничества внутри группы.
14. Анализ уровня удовлетворенности участников исследуемой группы и их восприятия работы в группе.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Основы медиации»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

***Виды самостоятельной работы.***

### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы

(задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной



литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

##### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

##### **6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):**

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### **Критерии оценки реферата**

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.



По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

#### ***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

#### **Критерии оценки теста:**

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### **Методические материалы по выполнению доклада.**

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;

5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;

6. анализ и толкование полученных в работе результатов;

7. выводы и оценки;

8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;

- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;

- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);

- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;

- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;

- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;

- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### **Критерии оценки доклада**

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### **Презентация**

##### **Методические материалы к презентациям**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.

2. На титульном слайде должно быть отражено:

- наименование факультета;
- тема презентации;
- фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
- фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
- год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.

2. Правильность оформления титульного слайда.

3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

### ***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКЕ ГРУППЫ, ВНУТРИГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

#### **Раздел 1. Введение в психологию групп**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятие о видах и структуре групп.; раскрыть сущность динамики группы и коллектива.

#### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Определение группы и ее основные характеристики. Функции группы в контексте психологической диагностики. Виды групп: Формальные и неформальные группы. Различные типы групп по структуре и организации (рабочие группы, образовательные группы, терапевтические группы и т.д.). Группы по цели и задачам (творческие группы, рекреационные группы и др.). Групповая динамика. Развитие и изменение группы со временем. Групповые процессы (конформизм, лидерство, конфликты, социальное влияние и др.). Формирование и разрешение проблем в группе. Этика и профессиональные аспекты работы с группами: Этические нормы и принципы в работе с группами. Профессиональные компетенции психолога при работе с группами. Особенности роли и ответственности психолога в групповой диагностике. | Словесные, наглядные       |

#### **Текст лекции:**

Общество состоит из социальных групп, представляющих собой устойчивые общности с определенным количеством людей, включенных в типичные для них виды деятельности и связанных между собой системой налаженных отношений, регулируемых общими интересами, ценностями и нормами. Классификация групп очень важна для психологии, поскольку она отражает специфику отношений между людьми.

Большие группы – общности людей, существующие в масштабах страны, государства и основанные на разного типа социальных связях, не предполагающих обязательных личных контактов. Большие группы обычно всегда имеют ярко выраженные особенности:

- они постоянно развиваются и совершенствуются;
- они имеют свои сугубо специфические интересы;
- они вырабатывают для себя и для всех своих членов набор социальных норм и требований к их представителям, регулирующих внутреннее и внешние взаимодействие;
- они имеют свою сложившуюся и всеми средствами поддерживаемую в эффективном состоянии ролевую структуру.

Большие социальные группы многочисленны и разнообразны по своему происхождению и формам активности. Обычно различают классы, этносы (нации), политические и общественные организации, религиозные конфессии. Предприятия, местные организации, территориальные общности (жители одного района, города) можно назвать средними социальными группами.



Малые группы – небольшие общности, члены которых имеют непосредственные контакты и строго иерархизированные отношения.

Микрогруппы – группы, возникающие внутри малых групп и отличающиеся особой близостью отношений между их членами.

Организованные группы – группы, имеющие четкую организационную структуру и существующие устойчиво длительное время.

В отличие от них неорганизованные группы такой структуры и налаженных отношений не имеют и являются или только что созданными, или существующими непродолжительное время. Психологические явления, возникающие в неорганизованных общностях, обычно называют массовидными, т. е. возникающими стихийно в общностях людей. К ним обычно относят панику, психологические особенности массовой коммуникации, поведение людей в толпе, психологию рекламы и распространения слухов.

Кроме того, различают психологические механизмы, с помощью которых строится взаимодействие, общение и взаимоотношение людей в группах. К ним относят подражание и заражение. Подражание – это психологический процесс следования личности или группы какому-либо эталону, образцу, проявляющийся в принятии, заимствовании и воспроизведении внешних (поведенческих) или внутренних (психологических) особенностей других людей. Заражение представляет собой психологический механизм передачи эмоционального состояния от одного человека или группы к другим в условиях непосредственного контакта, отражающий их подверженность определенным состояниям и психологическому воздействию (влиянию) со стороны других людей.

Различают также формальные и неформальные группы. Первые имеют заданную извне структуру, вторые создают ее сами. Формальная группа функционирует в соответствии с заранее установленными, обычно официально фиксируемыми целями, положениями, инструкциями, уставами. Неформальная группа складывается на основе личных симпатий и антипатий.

Слаборазвитые группы – это группы, находящиеся на начальном этапе своего существования. Их часто называют диффузными.

Высокоразвитые группы – это группы давно созданные, отличающиеся наличием единства целей и общих интересов, устойчивой системы отношений, сплоченности и т. д. Обычно их называют коллективами.

Референтные (эталонные) группы – это группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, симпатиях и антипатиях.

Нереферентные группы (группы членства) – это группы, в которых люди реально состоят и трудятся.

Реальные группы – это группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности.

Условные группы – это группы, объединенные по какому-то общему признаку, например по возрасту, полу и т. д.

Первичные группы – группы, в которых осуществляются постоянные личные непосредственные контакты между всеми людьми.

Вторичные группы – это группы, состоящие из ряда первичных. В последних обычно нет постоянных личных контактов между всеми людьми.

Психологические явления в группах можно классифицировать по разным основаниям: по принадлежности к конкретным общностям, по устойчивости, по степени осознанности и т. д. Основополагающей и методологически более значимой выступает их классификация по принадлежности людей к различным социальным группам, поскольку именно этот критерий определяет большинство закономерностей и особенностей их функционирования.

Кроме того, следует помнить, что в основе всех психологических явлений в обществе лежат общесоциальные процессы взаимодействия, восприятия, взаимоотношений и общения людей. В ходе производства и потребления материальных благ люди вступают в различного

рода социальные связи, расширяя рамки и границы этих процессов. Без правильного понимания их специфики нельзя хорошо понять психологию людей.

К психологическим явлениям, возникающим в группах относят: общесоциальные процессы, явления и процессы, возникающие в больших, малых группах и в неорганизованных общностях, явления, относящиеся к личности.

Общесоциальные процессы представляют собой феномены, которые обеспечивают проявление психологии многих людей, независимо от их принадлежности к конкретным социальным группам. К ним относят: взаимодействие, социальную перцепцию, взаимоотношения, общение.

Взаимодействие – это процесс взаимного влияния людей друг на друга, порождающий их совместные отношения и связи.

Социальная перцепция (синоним: социальное восприятие) – это процесс восприятия социальных объектов, под которыми обычно подразумеваются люди и социальные группы.

Взаимоотношения (синоним: межличностные отношения) – это субъективные связи, возникающие в результате взаимодействия людей и сопровождаемые различными эмоциональными переживаниями индивидов в них участвующих.

Общение – это взаимодействие, осуществляемое с помощью средств речевого и неречевого влияния и преследующее цель достижения изменений в мотивационной, познавательной, эмоционально-волевой и поведенческой сферах участвующих в общении людей.

Групповых лидеров подразделяют на виды по социальной природе их авторитета (различают традиционного, бюрократического и харизматического лидеров), по отношению авторитета к людям (различают авторитарного и демократического лидеров), по отношению к политической системе (различают лидеров функциональных и дисфункциональных, конформистов и неконформистов) и по стилю лидерства.

Традиционный лидер – лидер, опирающийся на традиции и ритуалы. Лидер в этом случае – носитель и знаток последних, а сам тип властвования является достаточно примитивным, отжившим, но еще встречающимся в обществе (монархия).

Бюрократический (рационально-легальный) лидер – опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей (президент, премьер-министр).

Харизматический лидер – лидер, смысл деятельности которого проявляется в особой связи между лидером и его последователями, когда он чувствует себя готовым для осуществления определенной цели, а они убеждены в наличии у него особых исключительных качеств, способности преодолевать любые трудности, предвидеть на много лет вперед.

Авторитарный лидер – это лидер, стремящийся максимально подчинить своему влиянию партнеров по политической деятельности, строго контролировать их активность, жестко пресекать их инициативу.

Демократический лидер – лидер, не ограничивающий строгими рамками активность своих единомышленников, советуемый с ними по наиболее важным вопросам политической деятельности, позволяющий им проявлять инициативу и творчество.

Функциональный лидер – лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

Дисфункциональный лидер – лидер, не ограничивающийся в своей деятельности логикой и нормами функционирования политического процесса.

Лидер-знаменосец – лидер, деятельность которого всегда ассоциируется с отстаиванием главных идей того социального субъекта, чьи интересы он представляет.

Лидер-служитель – лидер, отдающий всего себя политической деятельности во имя целей своей социальной группы.

Лидер-торговец – лидер, стремящийся реализовать интересы своей социальной группы главным образом посредством заключения политических соглашений с другими социальными субъектами.

Лидер-пожарный – лидер, основная деятельность которого нацелена на решение наиболее важных и неизбежных проблем политической деятельности.

Лидер-актер (демагог) – лидер, излишне опирающийся на внешние эффекты своего поведения и обещающий больше на словах, чем на деле.

Лидер-конформист (нонконформист) – лидер, который подчиняется (или не подчиняется) воздействию своей политической системы.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## Раздел 2. Психология взаимоотношений

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о внутригрупповых и межгрупповых отношениях; раскрыть сущность конфликта, как социально-психологического феномена.

### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | Структура группы. Состав группы: количество участников, социометрическая структура. Роли и статусы в группе. Коммуникационные процессы и взаимодействие в группе. Общие параметры оценки группы (интегративность, микроклимат, референтность, лидерство, интрагрупповая активность, интергрупповая активность, направленность группы, организованность, преобладающий эмоциональный настрой группы, коммуникативность, способность группы противостоять трудностям и препятствиям, надежность в экстремальных ситуациях и методы их диагностики. Определение конфликта. Виды конфликтов. Способы разрешения конфликтов и их специфика. Бесконфликтное функционирование группы. Специфика работы с конфликтами в группе: причины, стратегии разрешения и последствия. Профилактика конфликтов в группе. Факторы влияют на макроклимат группы. Социально-психологические особенности лидерства | Словесные, наглядные       |

### Текст лекции:

Первые попытки описания и анализа межгруппового взаимодействия и, прежде всего, – межгрупповой агрессии – представлены уже в работах таких классиков, как Г. Лебон (1896) и У. Мак-Дугалл (1908). Однако регулярные эмпирические (в том числе – экспериментальные) исследования в этой области начались только после Второй мировой войны. Одну из причин этого специалисты видят в специфике самого объекта исследований, который является традиционным для социологической науки.

### Теоретические подходы к исследованию межгрупповых отношений

#### Мотивационный подход

Впервые стройная система психологических взглядов на область межгрупповых отношений была выдвинута в поздних работах З. Фрейда (1925, 1930). В описании межгруппового взаимодействия и, прежде всего, межгрупповой агрессии З. Фрейд многое заимствовал из работ Г. Лебона (1896) и У. Мак-Дугалла (1916).

*Собственная точка зрения З. Фрейда относительно области межгрупповых явлений может быть коротко охарактеризована тремя моментами.*

*Во-первых*, он постулировал факт неизбежности, универсальности аутгрупповой («внешнегрупповой») враждебности в любом межгрупповом взаимодействии.

*Во-вторых*, он определил функцию этой враждебности, интерпретировав ее как главное средство поддержания сплоченности и стабильности группы. Фрейд связал аутгрупповую враждебность и внутригрупповую сплоченность. Он, в частности, считал, что «всегда можно связать любовью большое количество людей, только если останутся и такие, на которых можно будет направлять агрессию...».

*В-третьих*, в работах З. Фрейда описан механизм формирования враждебности к «чужим» и привязанности к «своим». Таким механизмом являлся эдипов комплекс. В целом механизмы аутгрупповой агрессии могут быть выведены как прямые следствия эдипова комплекса из амбивалентности ранних эмоциональных отношений в семье. Согласно Фрейду, эти отношения характеризуются одновременно и любовью, и ненавистью по отношению к отцу, которому стремятся подражать, но который в то же время является объектом соперничества и агрессии. Амбивалентность эмоциональных отношений раннего детства переносится на социальное взаимодействие: любовь к отцу трансформируется в идентификацию с лидером группы, а также с членами группы, имеющими аналогичную идентификацию, враждебность же и агрессия переносятся на аутгруппу<sup>1</sup>.

Внешнегрупповая враждебность и агрессивность как способ разрешения внутриличностных конфликтов и фрустраций используется в качестве объяснительной схемы в целом ряде исследований:

- генерализации агрессии, возникающей в результате фрустрирующего воздействия на личность (Л. Берковитц, 1972);
- авторитарной или этноцентрической личности (Т. Адорно, 1950);
- роли этнических стереотипов в регуляции отношений между представителями различных этносов и рас (Г. Олпорт; 1954, Т. Петтигрю, 1958; Л. Берковитц, 1962).

Таким образом, во всех мотивационных подходах *установки и поведение индивида по отношению к аутгруппам понимаются как способ реализации, разрешения внутриличностных конфликтов и противоречий, а само существование аутгрупп – как совершенно необходимое условие и единственная возможность их снятия, разрешения «катарсиса», возможность, которую следовало бы изобрести, если бы она не существовала в действительности»* (Тэджфел, 1978)<sup>2</sup>.

### **Ситуативный подход (интеракционизм)**

М. Шериф считал, что *причины межгрупповых конфликтов лежат в факторах непосредственного взаимодействия между группами*. Его полевые эксперименты были признаны впоследствии классическими и явились отправной точкой и примером для подражания для целого ряда исследований<sup>1</sup>.

Основные результаты этих экспериментов следующие. Межгрупповое соревнование приводит к социально-психологическим эффектам, которые однозначно ассоциируются с межгрупповым конфликтом. Объективный конфликт интересов приводит к проявлению межгрупповой враждебности, агрессии, негативным аутгрупповым стереотипам и в то же время способствует усилению внутригрупповой сплоченности и поддержки.

Идеи Шерифа легли в основу важнейших постулатов реалистической теории межгруппового конфликта, сформулированных Кэмпбеллом (1979). Согласно этой теории, реальный конфликт интересов между группами (актуальный, или имевший место в прошлом, или предполагаемый) обуславливает отношения конкуренции и ожидание реальной угрозы со стороны другой группы. Реальная угроза в свою очередь обуславливает:

- 1) враждебность отдельных членов группы к источнику угрозы;
- 2) увеличение внутригрупповой солидарности;
- 3) более полное осознание индивидом своей групповой принадлежности;
- 4) увеличение непроницаемости границ группового членства;
- 5) уменьшение степени отклонения индивидов от выполнения групповых норм;
- 6) увеличение меры наказания за нарушение этих норм вплоть до изгнания нарушителя из группы.

Однако, акцентируя внимание на взаимодействии, концепция М. Шерифа упускает из виду не менее существенные для понимания межгрупповых феноменов внутренние, психологические, когнитивные и эмоциональные процессы.

## Когнитивный подход

Генри Тэджфел – создатель теории социальной идентичности. В рамках этой теории была предпринята попытка показать, что межгрупповая дискриминация (какое-то, пусть небольшое, «умаление» «чужих» по сравнению со «своими») будет наблюдаться и без какого бы то ни было конфликта интересов<sup>2</sup>.

Г. Тэджфел и его последователи использовали результаты множества оригинальных и весьма остроумных экспериментов, которые называются «эксперименты с тэджфеловскими матрицами», или же «эксперименты по минимальной межгрупповой дискриминации» (Тэджфел, Фламан и др., 1971; Тэджфел, Биллиг, 1974; Тэрнер, 1978)<sup>3</sup>.

Несмотря на многочисленные частные различия, эти эксперименты тождественны в главном: в тщательном исключении из экспериментальной ситуации всех возможных факторов, которые обычно интерпретируются в качестве причин межгрупповой дискриминации. Исключались такие факторы, как межличностное взаимодействие между испытуемыми, конфликты целей и интересов между ними, предыдущая враждебность или предвзятость между группами, связь между действиями в пользу собственной группы и личными материальными интересами испытуемых и т. п.

Основные результаты экспериментов заключались в выявлении некоторых тенденций в психологии межгрупповых отношений.

1. Была выявлена тенденция оказывать предпочтение своей группе в противовес интересам другой группы, что получило название *внутригрупповой фаворитизм* (от лат. Favor – благосклонность).

2. Тенденция к установлению различий в оценках своей и другой группы (как правило, в пользу первой) получила название межгрупповой дискриминации (в данном случае в форме внешнегрупповой дискриминации).

По мнению Г. Тэджфела внутригрупповой фаворитизм и внешнегрупповая дискриминация являются универсальными феноменами психологии межгрупповых отношений. А межгрупповая дискриминация возникает, даже когда собственные интересы личности совершенно не затрагиваются и не существует никакого межгруппового соревнования и нет никакой предшествующей или актуальной враждебности между группами.

Отсюда был сделан и более широкий вывод о том, что вообще область межгрупповых отношений – это преимущественно когнитивная сфера, включающая в себя четыре основных процесса: *социальную категоризацию, социальную идентификацию, социальное сравнение, межгрупповую дифференциацию, социальную (межгрупповую) дискриминацию*. Они представляют собой цепочку, последовательно сменяющих друг друга процессов.

Таким образом, независимо от объективных отношений и противоречий между группами факт группового членства сам по себе обуславливает развертывание этих когнитивных процессов, неизбежно приводящих в конечном счете к межгрупповой дискриминации. В итоге констатируется универсальность межгрупповой дискриминации, т. е. установление межгрупповых различий, позитивно валентных в пользу собственной группы.

## Деятельностный подход

Принципиальное отличие данной точки зрения заключается в том, что здесь акцентируется внимание на проблеме отношений, возникающих в ходе взаимодействия между группами, как внутренней, психологической категории. Такое понимание предполагает не только наличие тесной связи субъективного отражения межгрупповых отношений с реальной деятельностью исследуемых групп, но и детерминацию этой деятельностью всех когнитивных процессов, сопровождающих эти (межгрупповые) отношения<sup>1</sup>.



Таким образом, для деятельностного подхода важно, что межгрупповые отношения существуют объективно, при этом важно понимать, как этот факт отражается в сознании членов групп и предопределяет их восприятие друг другом.

Природа межгруппового восприятия заключается в том, что здесь имеет место процесс упорядочения индивидуальных когнитивных структур, связывание их в единое целое; это не простая сумма восприятия чужой группы индивидами, принадлежащими к субъекту восприятия, но именно совершенно новое качество, групповое образование. Оно обладает двумя характеристиками: для группы-субъекта восприятия это «целостность», которая определяется как степень совпадения представлений членов этой группы о другой группе («все» и так-то или «не все» думают о другой группе так-то). Относительно группы-объекта восприятия это «унифицированность», которая показывает степень распространения представлений о другой группе на отдельных ее членов («все» в другой группе такие или «не все»)<sup>2</sup>.

Целостность и унифицированность – специфические структурные характеристики межгруппового восприятия.

Динамические характеристики межгруппового восприятия отличаются от динамических характеристик межличностного восприятия: межгрупповые социально-перцептивные процессы обладают большей устойчивостью, консервативностью, ригидностью, поскольку их субъектом является не один человек, а группа. Соответственно, формирование таких процессов не только более длительный, но и более сложный процесс, в который включается как индивидуальный жизненный опыт каждого члена группы, так и опыт «жизни» группы. Диапазон возможных сторон, с точки зрения которых воспринимается другая группа, значительно более узок по сравнению с тем, что имеет место в случае межличностного восприятия: *образ другой группы формируется непосредственно в зависимости от ситуаций совместной межгрупповой деятельности*<sup>3</sup>.

Таким образом, данный подход к анализу межгрупповых отношений является дальнейшим развитием принципа деятельности: *межгрупповое* восприятие, которое было выделено как специфический социально-психологический предмет исследования в области межгрупповых отношений, интерпретируется с точки зрения конкретного содержания совместной деятельности различных групп.

Конфликт является феноменом сложного взаимодействия людей, следовательно, трудно прогнозируемым и труднорегулируемым процессом. Под прогнозированием конфликта понимается предвидение самой возможности конфликта и возможной траектории его развития. Без обоснованного прогноза конфликта невозможно эффективное управление им, а также его предупреждение. Если рассматривать систему человеческих взаимодействий как совокупность случайных, уникальных актов общения и их интерпретации, то говорить о предсказуемости, прогнозировании конфликта затруднительно. Прогноз возможен только в том случае, если принять наличие общих моментов во всех конфликтах, таких, например, как сходные интерпретации отдельных событий, поступков субъектами, что увеличит вероятность возникновения конфликтов. Прогнозирование конфликта означает обоснованное предположение о его возможном будущем возникновении и особенностях развития, возможных последствиях, представление о будущем конфликте с определенной вероятностью указания места и времени его возникновения. Данная функция управления конфликтом направлена на выявление причин потенциальных конфликтов и оценку конфликтной ситуации в целом, что предполагает изучение как объективных условий возникновения конфликтов, так и его субъективных составляющих. Любой прогноз строится на научном исследовании, практической деятельности по анализу симптомов, диагностической деятельности, опирается на результаты структурно-динамического и типологического анализа. Ценность же прогноза определяется степенью его обоснованности и достоверности. Если говорить непосредственно о прогнозировании и предупреждении социального конфликта как феномена, то эти процессы будут зависеть от таких параметров как разновидность конфликта, совокупность побудивших его причин, время развития конфликтной ситуации, стадия протекания конфликта, эмоциональная окрашенность ситуации в целом, ресурсные возможности сторон. Предупреждение конфликта более полезно, чем его разрешение. Но подобные действия не

являются достаточно эффективными, так как постороннее вмешательство в конфликт часто рассматривается как нелегитимное вмешательство в частное дело сторон. Прогнозировать же возникновение и ход развития конфликта не имеет смысла без учета внутригрупповых норм и ценностей. Для составления прогноза конфликта необходимо, во-первых, выявление основного противоречия, ведущего к возникновению конфликта, описание событийного ряда. Далее необходимо выявление тенденций изменения ситуации, ее развития. Как указывают А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов, для прогнозирования конфликтов необходима предварительная разработка объяснительных моделей конфликтов, позволяющих выявить движущие силы и причины конфликтов, а также разработка описательных моделей различных видов конфликтов, определяющих их сущность, структуру, функции, динамику. При этом, указанные авторы разводят понятия «социально-психологические условия профилактики конфликта» и «социально-психологические способы и приемы предупреждения столкновений людей». Первое из данных понятий является более общим и предполагает соблюдение основных субъективно-объективных закономерностей социального взаимодействия, нарушение которых приведет к возникновению противоречий. Пограничность ситуации социального конфликта, ситуативность и непредсказуемость последствий делают проблематичным изучение поэтапного становления и развития социального конфликта. Здесь можно говорить о двух возможных подходах к самому данному феномену. Если считать, что конфликтам вообще присуща какая-то логика (как в возникновении, так и в развитии), то можно пытаться строить прогнозы большего или меньшего радиуса действия с надеждой на то, что они осуществляются хотя бы частично. Если же придерживаться точки зрения, что каждый конфликт ситуативен и неповторим, то само предположение о возможности его прогнозирования теряет всяческий смысл. Можно лишь попытаться найти оптимальный выход из возникшей ситуации с наименьшими потерями. Обратившись к историческим аналогиям, напомним, что Геродот считал изучение прошлого механизмом, позволяющим предугадывать будущее. Подобной же точки зрения придерживается и Фукидид. «Незыблемость человеческой природы, что может быть развернуто в более современное - незыблемость социальной природы человечества, ... служит достаточной порукой тому, что события, развивающиеся в сходных условиях, должны иметь и сходный результат». Придерживаясь логики общности основных элементов конфликта, и находясь, следовательно, в рамках первого подхода, можно рассмотреть основные методы прогнозирования конфликтных ситуаций, такие как экстраполяция данной ситуации на будущее состояние системы (метод инерционного анализа); моделирование возможной конфликтной ситуации; статический метод, а также опрос экспертов. Точность экстраполяции резко убывает по мере продвижения в будущее. Ограничена применимость к предвидению будущего исторической аналогии. Оба эти метода довольно условны и, как уже упоминалось, будут варьировать в зависимости от подхода исследователя. Если мы признаем наличие некой закономерности в самом историческом процессе, спиралевидной повторяемости процессов, явлений, то можно предположить и повторяемость общих моментов развития конфликтных ситуаций. Тем не менее, эти методы обладают малой степенью точности. (Хотя, если вспомнить известное высказывание Энгельса «Кажется, право, будто историей в роли мирового духа руководит из гроба старый Гегель, с величайшей добросовестностью заставляя все события повторяться дважды: первый раз в виде великой трагедии, а второй - в виде жалкого фарса», то прогнозируемость конфликтов в рамках этих двух методов должна быть достаточно высока). Наиболее надежным методом социального прогнозирования считается экспертная оценка, опирающаяся на верные теоретические представления, использующая результаты других методов и дающая им правильную интерпретацию. Хотя и здесь возникают трудности с «верными теоретическими представлениями» и их «правильной интерпретацией». То, что кажется верным и правильным в данный момент, может быть опровергнуто в течение достаточно короткого промежутка времени. Следовательно, окажутся неверным и все прогнозы в рамках данного подхода. Помимо перечисленных методов можно также назвать трендовый анализ, то есть устроение на базе частных случаев общей тенденции развития событий, и метод сценариев, заключающийся в определении всевозможных вариантов развития ситуации.

в будущем с учетом появления/исчезновения отдельных обстоятельств. Также в рамках первого подхода можно рассматривать и теорию игр, в пределах которой конфликтные ситуации формализуются математически. Здесь важным является выявление всех игроков, стратегий игры (совокупность правил, определяющих однозначный выбор игрока), возможных выигрышей/проигрышей, т.е., определение рисков. При известных данных переменных путем использования алгебраических методов, основанных на системах линейных уравнений и неравенств, интеграционных методов, сведения задачи к системе дифференциальных уравнений возможно достаточно точное прогнозирование исходов конфликтных ситуаций. При наличии у игрока конечного количества возможных стратегий задаются матрицы выигрышей, при наличии бесконечного числа возможных стратегий - функции выигрышей. Прогнозы конфликтных ситуаций, также, как и других социальных феноменов, могут быть краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными. Исходным пунктом прогностического анализа конфликта является определение противоречия, обусловившего данную проблемную ситуацию, которая может породить конфликт. Далее необходимо выявить тенденции изменения ситуации, развития противоречий, раскрытия проблемы. Эта мыслительная операция включает описание событийного ряда, то есть совокупности событий, проявляющих проблему во взаимодействии субъектов, а также прослеживание объективной последовательности и взаимосвязи событий - логики общественного процесса. Это позволит описать круг субъектов, вступающих в противостояние, а также предмет данного противостояния. Далее в анализ проблемной ситуации включаются принципы и нормы функционирования данной социальной системы, временные и пространственные факторы ее изменения, социально-экономические, политические, идеологические и социально-психологические условия. В результате этого анализа могут быть разработаны возможные сценарии прогноза конфликтной ситуации. В качестве модели прогнозирования социальных потрясений в жизни общества может быть применена теория экономических циклов (теория длинных волн) Н.Д. Кондратьева. В развитии промышленности и сельского хозяйства существуют большие и малые циклы. Большой цикл включает в себя повышательную и понижательную волны и длится в целом около 50 лет. Согласно Н.Д. Кондратьеву, повышательная волна, помимо прочего, характеризуется увеличением количества социальных потрясений, в том числе крупных войн. Таким образом, зная периоды функционирования повышательных волн в развитии экономики, можно прогнозировать в их рамках и увеличение конфликтности общества в целом. Также, в последнее время широко обсуждаемой является теория катастроф применительно к геологии. Здесь прогнозируется увеличение числа конфликтов за основной ресурс - питьевую пресную воду - при наступлении катастрофы планетарного масштаба. Так, при повышении температуры атмосферы Земли постепенно растают полярные и высокогорные льды, что приведет к дефициту пресной питьевой воды, следовательно, к миграциям населения в ее поисках. Соответственно, мигранты будут вступать в жестокие конфликты с аборигенами как за воду, так и за орошаемые поля и луга. Поскольку и то, и другое является объектами жизнеобеспечения, то это обстоятельство будет превышать жесткость конфликтов. Кроме этого, переселение народов в результате климатических катастроф будет гораздо более масштабным, чем все предшествующие ему, что также негативно скажется на динамике конфликтов. Российский методолог, психолог и философ А.А. Пископелль выделяет две тенденции относительно прогнозирования и управления конфликтами. Первая точка зрения предполагает возможность управления конфликтом со стороны внешней силы, а следовательно, и возможность позитивного конфликта, то есть, способствующего развитию системы. Согласно второй же точке зрения, конфликт - слишком сложное явление для прогнозирования, управления, следовательно, его позитивизации. Обе точки зрения предполагают существование регулирующей надсистемы вне конфликта. Сам же автор является сторонником деятельностного подхода, согласно которому регулируемость любого акта является внутренне определенной. Иначе происходит отторжение регулирующей надсистемы от конфликта. То есть, конфликт - саморегулирующаяся система, управление извне этим процессом невозможно. Нерегулируемость представляет собой основное содержание конфликта. Против возможности

прогнозирования социальных явлений в целом выступает и российский философ С.Соколов, утверждая, что социология должна заниматься только выяснением причин явлений, но воздерживаться при этом от «научных прогнозов». При этом он выделяет социальное проектирование и прожектирование, в качестве основных характеристик и того и другого указывая описание предмета, орудий, исполнителей, действий и др. условий. Социальный проект -это реальная возможность, обладающая небольшой степенью утопичности, не отличающийся в случае реализации по основным чертам, способу осуществления, сроку, отсутствию социальных конфликтов (либо мирным способом их урегулирования) от замысла. В целом социальное проектирование направлено на избежание социальных революций, в противоположность проектированию, сопровождаемому значительными социальными разрушениями в изменяемом социальном объекте, социальными конфликтами и социальными жертвами. Социальный прожект, по его мнению, это формальная возможность, которая может быть реализована только благодаря наличию случайных условий. На стадии решения социальной проблемы различить эти два феномена затруднительно. Понять настоящее гораздо труднее, чем прошлое. Если обратиться к сфере международных отношений, то в свете процесса глобализации они становятся более открытыми (что выражается в свободе передвижений в том числе), что увеличивает их хаотичность. Британским конфликтологом М. Николсоном был сформулирован «парадокс участия», согласно которому «чем меньше количество участников системы и степень их разнородности, тем более упорядоченной оказывается сама система и легко предсказуемыми последствия отдельными действий. Если же система начинает пополняться все новыми членами (участие), то предсказуемость, и совершение эффективных действий становятся все более трудными». То есть, в случае усиления процесса глобализации непредсказуемость международных отношений будет все увеличиваться за счет усиления потока миграции и смешения культур. Следовательно, менее прогнозируемыми будут и конфликты, возникающие в процессе международных отношений. Описание событийного ряда и анализ логики процесса изменения ситуации не позволяют однозначно предсказать возможный конфликт, так как на процесс его формирования влияет ряд трудноучитываемых явлений, в основном субъективного порядка, таких как эмоциональный настрой людей, уровень толерантности и т. д. Таким образом, можно говорить только о выработке вариантов ожидаемых проявлений конфликтной ситуации. Являющийся универсальной, абсолютной формой человеческого общежития, конфликт необходимо сделать предметом общественного сознания и внимания. Это поможет определить реальные причины конфликта, область его возможного распространения. В целом же, прогнозирование и предупреждение конфликтов являются наименее изученными сторонами конфликта. Также они являются наиболее трудными для разработки, особенно в прикладном аспекте. Кроме того, существует проблема желательности наличия точного прогноза развития событий в будущем, что сведет на нет любые акты свободы воли и творчества человечества, оставляя в то же время нерешенной проблему самоосуществляющихся пророчеств.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

### Раздел 3. Практическая психодиагностика групп

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о методологических особенностях исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений; раскрыть сущность и диагностику коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе

#### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 3.1 и 3.2 | Психологическая диагностика группы: Цели и задачи диагностики группы. Методы и инструменты диагностики группы. Анализ результатов и интерпретация данных диагностики группы. Основные понятия и теоретические подходы: Исследование групп: цели, задачи и методологические принципы. Внутригрупповые и межгрупповые отношения: определение, характеристики и взаимосвязь. Методы сбора данных в исследовании групп: Наблюдение: натурное и структурированное наблюдение, протоколирование поведения. Анкетирование и опросы: создание опросников, выборка участников, анализ данных. Интервью: проведение полуструктурированных и структурированных интервью. Групповые дискуссии и фокус-группы: организация и модерирование. Анализ данных в исследовании групп: Качественный анализ: кодирование, категоризация и интерпретация текстовых данных. Количественный анализ: описательная статистика, корреляционный анализ, факторный анализ. Сетевой анализ: анализ взаимосвязей и структуры социальных сетей в группах. Экспериментальные подходы в исследовании групп: Дизайн эксперимента: выбор и манипуляция независимыми переменными. Межгрупповые и внутригрупповые сравнения: контрольные условия, рандомизация. Методы измерения эффектов: применение статистических тестов, анализ силы эффекта. | Словесные, наглядные       |

#### Текст лекции:

##### Психодиагностика группы

Психодиагностика коллектива производится с целью оценки особенностей межличностных отношений в подчиненных группах для выявления неформальных лидеров, их направленности, социального статуса каждого сотрудника, уровня авторитетности руководства, определения аутсайдеров, возможных предконфликтных ситуаций и др. В этих целях обычно используются различные модификации социометрических, референтометрических и подобного рода методик, а также методики ЦТО\*, семантический или личностный дифференциал, личностной идентификации, репертуарные решетки Дж. Келли, рисуночные тесты и др.

Рассмотрим пример психодиагностики межличностных отношений в коллективе фирмы *N. Социально-психологический анализ межличностных отношений в фирме N*

В качестве стимульного материала использовались следующие методики: социометрия, ЦТО, адаптированный вариант репертуарных решеток Дж. Келли, графический тест К. Коха, методика CFIT, наблюдение и диагностическая беседа.

##### СОЦИАМЕТРИЧЕСКАЯ АНКЕТА



## Инструкция

Уважаемый коллега!

У Вас, наверное, есть друзья и приятели в нашей фирме. С кем-то Вы очень дружны, а с кем-то не очень. Одни Вам доверяют и Вы им тоже, а с другими у Вас нет доверительного контакта. С кем-то Вам приятно разговаривать и делиться своими секретами, а с кем-то нет.

Обо всем этом мы с Вами сейчас и поговорим. Разговор будет проходить при помощи листа бумаги, который лежит перед Вами.

Лист подписывать не надо, нас интересует общее мнение всего коллектива, которое складывается из правдивых ответов каждого сотрудника. Отвечайте по возможности правдиво!

Внимательно прочитайте вопрос. Ваш ответ будет заключаться в том, чтобы после вопроса вписать фамилию сотрудника Вашего отдела (фирмы).

1. Как Вы считаете, кто в отделе пользуется самым большим уважением?  
\_\_\_\_\_
2. С кем из отдела Вам приятно совместно работать? \_\_\_\_\_
3. С кем из отдела Вы можете поделиться секретом или обсудить личные проблемы?  
\_\_\_\_\_
4. Кого из отдела Вы охотно пригласили бы к себе в гости? \_\_\_\_\_
5. К кому из отдела Вы могли бы обратиться с просьбой помочь Вам в сложной ситуации? \_\_\_\_\_
6. Как Вы думаете, кто из отдела Вам поможет в трудную минуту, даже если это для него будет тоже очень затруднительно? \_\_\_\_\_
7. С кем из отдела Вы не хотели бы иметь ничего общего? \_\_\_\_\_
8. Кто из руководителей фирмы (отдела) Вам нравится больше других?  
\_\_\_\_\_

Спасибо за работу! Желаем удачи!

Отчет о проведенном исследовании межличностных отношений в фирме "х"

В марте 1999 г. проведена экспресс-диагностика межличностных отношений (МЛО) в фирме N. Эмпирические данные получены при помощи социометрической, референтометрической методик, интеллектуальных и проективных тестов. Исследование МЛО производилось на трех уровнях коммуникации: уровне поверхностных симпатий, уровне приятельских отношений и уровне взаимного доверия и взаимной помощи сотрудников фирмы. На первом уровне МЛО (уровень поверхностного общения — "тусовка") практически все сотрудники состояли в микрогруппах. Коллектив распался на шесть относительно больших микрогрупп. Неопределенное место занимали Андрей П., Геннадий Б., Юлия К. и Антон В. Микрогруппы отличались по половому признаку. В состав первой микрогруппы входили семь человек: Ольга И., Диана Щ., Светлана П., Мария И., Лора С., Кристина З. и Александр Ф.\* Лидером данной микрогруппы являлась Ольга И. Среднегрупповой уровень интеллекта (IQ) составил 117 баллов.

Вторая микрогруппа тоже состояла из семи членов: Кирилл З., Роман С., Владимир С., Гавриил Л., Алексей Л., Павел К. и Алексей Б. Лидером данной микрогруппы был Алексей Л. Средний уровень интеллекта по данной микрогруппе составил 109 баллов. Между первой и второй микрогруппами имеют место конфликтные отношения, так один из наиболее уважаемых людей во второй микрогруппе Кирилл



З. и его самый близкий контактер Роман С. не выражают особой приязни к активной и наиболее истероидной Кристине З. Третья микрогруппа состояла из двух человек: Клары З. и Инны Ш.. В этой микрогруппе трудно выявить лидера. Можно предположить, что, исходя из характерологических особенностей этих людей, отношения строились на принципе соперничества. Средний уровень интеллекта составлял 116 баллов.

Первая, вторая и третья микрогруппы на фоне фрагментарных антипатических отношений в целом на уровне "тусовки" составили относительно устойчивую общность. Члены данных групп симпатизировали друг другу и в общем вполне нормально строили бесконфликтные, внешне благовидные отношения. То есть была создана база для построения более глубоких привязанностей и дружеских связей. Четвертая микрогруппа, в которую вошли Надежда П. и Юнна В., отличалась относительной нейтральностью и бесконфликтностью отношений. У данных сотрудниц порой складывались хорошие ситуационные взаимосвязи с представителями различных микрогрупп, даже враждующих между собой. Средний уровень интеллекта не превышал 100 баллов. Пятая и шестая микрогруппы были очень похожи друг на друга, не считая различий по половому признаку. Характерно, что обе эти микрогруппы отличались высоким IQ, превышавшим в среднем 125 баллов, а также находились, мягко говоря, в не очень хороших отношениях с членами первой, второй и третьей групп. В состав пятой микрогруппы входили: Дмитрий И. — лидер данной группы, Арнольд Х. и Михаил Г. Средний уровень интеллекта составлял 126 баллов. В шестой микрогруппе внешне лидирующее положение занимала Вера М., активность которой и экспансивно-демонстративное поведение, вызывало негативную реакцию у многих сотрудников фирмы. Эта неприязнь к Вере М., как ярлык, наклеивался и на других членов данной микрогруппы — Соне А. и Татьяне Н. Средний уровень интеллекта — 131 балл. Лидеры пятой и шестой микрогрупп, Вера М. и Дмитрий И., занимая довольно конфликтную позицию в коллективе, между собой не обнаруживали ни малейшей неприязни. Видимо, истероидность, характерологическая черта одного и другого, играла в этом не последнюю роль.

Обособленное положение в фирме занимали Андрей П. (IQ=118) и Геннадий Б. (IQ=110). Между ними проявлялись ярко выраженные конфликтные тенденции. Если Андрей П. в одностороннем порядке симпатизировал Алексею Б., Алексею Л. (вторая микрогруппа) и Александру Ф. (первая микрогруппа), то Геннадий Б. находился в области абсолютного неприятия со стороны буквально всех членов коллектива фирмы. Это — выраженный аутсайдер. На втором уровне социально-психологического среза (уровень "Дружбы") выявлена сильная дифференциация микрогрупп. "Тусовка" распадалась на более мелкие образования, хотя костяк микрогрупп оставался без особых изменений. В первой микрогруппе осталось шесть членов: Ольга И., Светлана П., Лора С., Диана Щ., Кристина З. и Мария И.. Средний уровень IQ — 118 баллов. Вторая микрогруппа распадалась на три подгруппы. В первую вошли: Алексей Л., Павел К. и Алексей Б. (Средний IQ = 109 баллов). Во вторую — Роман С. и Кирилл З. (IQ = 116). В третью группу вошли: Гавриил Л., Владимир С. и Антон В. (IQ = 95). Особенность последней подгруппы заключалась в прохладных отношениях Антона В. и Владимира С. при явном положительном взаимодействии обоих с Гавриилом Л. Третья микрогруппа функционировала без изменений в своем составе. Были замечены тенденции положительного отношения со стороны Инны Ш. к Ольге И. (без ответной реакции), со стороны Клары З. — к Алексею Л., Кристине З., Кириллу З. и Роману С.. То есть члены третьей микрогруппы пытались поддерживать сравнительно хорошие отношения с представителями первой и второй микрогрупп, но безответно. Состав и структура МЛЮ остальных микрогрупп существовала на втором уровне "Дружбы" без особых изменений. Таким образом, на втором уровне коммуникации ("Дружбы") наблюдалось восемь относительно устойчивых микрогрупп. Коллектив фирмы стал более дифференцирован, чем при поверхностном срезе МЛЮ, микрогруппы стали менее многочисленны. На третьем уровне социально-психологического анализа наблюдалась еще большая дифференциация. Микрогруппы первого и второго уровней распались, образовав устойчивые пары. Всего на уровне взаимопомощи насчитывалось четыре микрогруппы. Первая микрогруппа сократилась до четырех человек: Ольги И., Кристины З., Лоры С. и Марии И. (IQ = 114). Вторая — до двух: Дианы Щ. и Светланы П. (IQ = 126). Третья осталась в прежнем составе: Соня А., Вера М. и Татьяна Н. (IQ = 131). И, наконец, четвертую составили Кирилл З. и Роман С. Распался монолитный тандем — Клара З. и Инна Ш. Остальные сотрудники выступали обособленно, не доверяя своим коллегам и не надеясь на их помощь в трудную минуту. Настораживал тот факт, что лишь одиннадцать человек были связаны относительно прочными узами взаимного доверия и помощи друг другу. Остальные существовали сами по себе.

В результате социометрической экспертизы выявлены рейтинговые показатели внутригруппового статуса и авторитета каждого специалиста, которые приведены ниже в таблице.

Рейтинговые социально-психологические показатели

| № п/п | Фамилия И.О. | Показатель авторитета (ранг) | Показатель внутригруппового статуса (ранг) |
|-------|--------------|------------------------------|--------------------------------------------|
| 1.    | Кристина З.  | 7                            | 23                                         |
| 2.    | Алексей Б.   |                              | 4.5                                        |
| 3.    | Гавриил Л.   |                              | 9.5                                        |
| 4.    | Дмитрий И.   |                              | 28                                         |
| 5.    | Павел К.     | 5                            | 13.5                                       |
| 6.    | Арнольд Х.   |                              | 17.5                                       |
| 7.    | Геннадий Б.  |                              | 30                                         |
| 8.    | Алексей Л.   | 1                            | 4.5                                        |
| 9.    | Мария И.     | 8.5                          | 7                                          |
| 10.   | Инна Ш.      |                              | 23                                         |
| 11.   | Диана Щ.     |                              | 15.5                                       |
| 12.   | Александр Ф. |                              | 7                                          |
| 13.   | Ольга И.     |                              | 11.5                                       |
| 14.   | Клара З.     | 8.5                          | 20.5                                       |
| 15.   | Роман С.     | 3                            | 3                                          |
| 16.   | Кирилл З.    | 2.5                          | 1                                          |
| 17.   | Михаил Г.    |                              | 23                                         |
| 18.   | Лора С.      | 2.5                          | 9.5                                        |
| 19.   | Андрей П.    |                              | 19                                         |
| 20.   | Татьяна Н.   |                              | 27                                         |
| 21.   | Вера М.      |                              | 29                                         |
| 22.   | Надежда П.   |                              | 11.5                                       |
| 23.   | Светлана П.  |                              | 13.5                                       |
| 24.   | Антон В.     | 5*                           | 20.5                                       |
| 25.   | Кузьма Р.    |                              | 26                                         |
| 26.   | Ева Б.       |                              | 7                                          |

|     |             |  |      |
|-----|-------------|--|------|
| 27. | Юлия К.     |  | 17.5 |
| 28. | Соня А.     |  | 25   |
| 29. | Юнна В.     |  | 15.5 |
| 30. | Владимир С. |  | 2    |

Имело место несовпадение ранга внутригруппового статуса специалистов с их авторитетностью.

Исследование когнитивных (познавательных) способностей производилось по двум основным направлениям: изучение потенциальных возможностей сотрудников в процессе усвоения новой информации и уровень концентрации внимания. Потенциальные когнитивные способности, как правило, имеют значимую корреляционную связь с показателями познавательной деятельности. Однако следует учитывать тот факт, что эта взаимозависимость носит нелинейный характер. Одни люди способны реализовать свой потенциал, другие нет. Так при высоком IQ, но низком уровне профессиональной подготовленности следует повышать внешнюю мотивацию человека. При обратном соотношении нужно следить за тем, чтобы человек не впал в состояние утомления, при котором реализация интеллектуальных качеств может привести к неблагоприятным физиологическим последствиям для организма. Все это следует учитывать в индивидуальной воспитательной работе с персоналом. Особенностью исследуемого коллектива являлось то, что общий уровень интеллекта превышал среднепопуляционный на 16 баллов и составлял 116. Однако следует обратить внимание на относительно низкий средний показатель уровня концентрации внимания (53 балла)\*.

В результате анализа когнитивных способностей сотрудников фирмы были выявлены три группы. В первую группу (более 140 баллов) вошли Лора С., Диана Ш. и Вера М. (по 142 балла). Третью группу (менее 100 баллов) составили: Надежда П. (98), Гавриил Л. (94.5), Кристина З. и Алексей Б. (по 90.5 баллов). Остальные вошли во вторую группу (от 100 до 132 баллов). Уровень развития познавательных способностей (десять условных единиц по IQ и 15 — по вниманию. Первый — наивысший уровень) и абсолютные показатели приведены ниже в таблице.

| №<br>п/п | Фамилия И. О. | Показатель IQ<br>(уровень/балл) | Показатель<br>внимания<br>(уровень/балл) |
|----------|---------------|---------------------------------|------------------------------------------|
| 1.       | Кристина З.   | 10/90.5                         | 14/38                                    |
| 2.       | Алексей Б.    | 10/90.5                         | 15/33                                    |
| 3.       | Гавриил Л.    | 9/94.5                          | 14/38                                    |
| 4.       | Дмитрий И.    | 22/130                          | 9/53                                     |
| 5.       | Павел К.      | 4/122                           | 5/64                                     |
| 6.       | Арнольд Х.    | 4/122                           | 11/46                                    |
| 7.       | Геннадий Б.   | 7/110                           | 13/43                                    |
| 8.       | Алексей Л.    | 6/114                           | 10/47                                    |
| 9.       | Мария И.      | 7/110                           | 12/45                                    |
| 10.      | Инна Ш.       | 6/114                           | 4/68                                     |
| 11.      | Диана Ш.      | 21/142                          | 22/74                                    |
| 12.      | Александр Ф.  | 7/110                           | 8/57                                     |

|     |             |        |       |
|-----|-------------|--------|-------|
| 13. | Ольга И.    | 6/114  | --    |
| 14. | Клара З.    | 5/118  | --    |
| 15. | Роман С.    | 4/122  | --    |
| 16. | Кирилл З.   | 7/110  | 13/43 |
| 17. | Михаил Г.   | 23/126 | --    |
| 18. | Лора С.     | 21/142 | 1/81  |
| 19. | Андрей П.   | 5/118  | --    |
| 20. | Татьяна Н.  | 5/119  | 3/69  |
| 21. | Вера М.     | 21/142 | 7/58  |
| 22. | Надежда П.  | 8/98   | 12/45 |
| 23. | Светлана П. | 7/110  | 6/62  |
| 24. | Антон В.    | --     | 10/47 |
| ... | .....       | .....  | ..... |
| 29. | Юнна В.     | --     | 13/43 |
| 30. | Владимир С. | --     | 7/58  |

При анализе социально-психологической ситуации в фирме важное место занимает учет характерологических особенностей неформальных лидеров. Эту информацию следует пристально изучать в связи с необходимостью понимать содержание взаимоотношений в микрогруппах. С этой целью производится индивидуально-психологическое исследование. Для примера рассмотрим психологические портреты лидеров второй, третьей и пятой микрогрупп: Алексея Л., Клары З. и Дмитрия И.

### *ОСОБЕННОСТИ ХАРАКТЕРА*

*(по данным экспрес-теста)*

*Алексей Л.*

Познавательные способности развиты хорошо. Значение коэффициента интеллекта — 114 баллов, что соответствует шестому уровню в группе. Наблюдается очень высокая работоспособность при высокой многопрофильной активности. Деятельность отличается целенаправленностью и стремлением к постоянному прогнозированию. Относительно низкий уровень концентрации внимания (10-й уровень из 15). Поведение характеризуется гиперактивностью, спонтанностью, импульсивностью, капризностью и непредсказуемостью эмоциональных реакций на фоне нарушения представлений о реальности (возможно психотическое состояние, вызванное чрезмерным самоконтролем, направленным на завоевание и удержание расположения других людей); возможно ощущение перегрузки и отсутствия определенных желаемых достижений, но при этом сохранение активности (упрямство, за счет которого, возможно, и удерживается личность в норме).

Активность может распространяться на широкое поле деятельности под влиянием неукротимого желания играть еще более значимую роль, продемонстрировать все свои достоинства, выплеснуть весь свой потенциал; имеет место чувство некоторой приниженности и отверженности, которые компенсируются стремлением к превосходству; выявляется хорошая адаптация к новым условиям,

способность самостоятельно, без внешнего вмешательства принимать решение; преобладает интерес к конкретным вещам, "жизнь в настоящем моменте", потребность в движении и возбуждении; вероятно наличие реактивного страха перед реальными травмирующими ситуациями (возможно, что имел место травмирующий эпизод в прошлом, переживаемый до настоящего времени). Он является самым авторитетным в группе. Общий социальный статус высокий. Занимает 4.5 место из 30 по количеству положительных выборов. Входит в относительно неустойчивую многочисленную микрогруппу, состоящую на уровне "тусовки" из семи человек (общий IQ = 109 баллов). На уровне "дружбы" и "взаимного доверия" микрогруппа распадается на три части, где он входит в диаду отношений с Павлом К. и затем и она на уровне "взаимопомощи" растворяется в массе самоуверенных одиночек. Он отрицательно относится к Геннадию Б. Наблюдается прохладное отношение к нему Ольги И. Коммуникативные качества характеризуются усиленным стремлением преодолеть снижение собственного рейтинга, добиться признания и доминирования; проявляется упрямое, но безрезультатное требование уважения к себе; утрата лидерских позиций приводит к повышению активности и демонстративных тенденций в общении (в этом плане возможна невротизация личности) и т.д.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

#### **Раздел 4. Практическая психодиагностика внутригрупповых и межгрупповых отношений**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях диагностики социального внутригруппового взаимодействия; раскрыть сущность диагностики индивидуальных и групповых феноменов малой группы

##### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 4.1 и 4.2 | <p>Теоретические основы социального взаимодействия: Определение и характеристики социального взаимодействия. Теории и модели социального взаимодействия (например, теория социальных ролей, теория взаимодействия между группами). Методы диагностики социального взаимодействия: Анкеты и опросники для измерения социальных навыков и компетенций. Наблюдение и протоколирование социального поведения в различных контекстах. Интервью и структурированные беседы для изучения межличностных отношений. Изучение особенностей социального взаимодействия в различных контекстах: Социальное взаимодействие в рамках семьи и близких отношений. Социальное взаимодействие в школьной среде и других образовательных контекстах. Социальное взаимодействие на рабочем месте и в организационной среде.</p> <p><i>Индивидуальные</i> характеристики участников малой группы: Измерение личностных особенностей и индивидуальных характеристик участников. Оценка мотивации, целей и предпочтений каждого участника. Исследование</p> | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>психологических факторов, влияющих на взаимодействие в группе (например, уровень коммуникативных навыков, эмоциональная интеллектуальность). Групповые процессы и динамика в малой группе: Анализ внутригрупповых взаимодействий и ролевой структуры. Изучение коммуникационных паттернов и образцов поведения в группе. Оценка групповой когнитивной и эмоциональной динамики. Оценка эффективности работы малой группы: Измерение достижения групповых целей и выполнения задач. Оценка качества коммуникации и сотрудничества внутри группы. Анализ уровня удовлетворенности участников исследуемой группы и их восприятия работы в группе.</p> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## Текст лекции:

### Введение

Цель лекции – сформировать у студентов представление об особенностях внутригрупповых и межгрупповых конфликтов. Раскрытие содержания учебных вопросов будет способствовать ориентации студентов в сущности понятий «внутригрупповой конфликт» и «межгрупповой конфликт», особенностях их возникновения и протекания. Это, в свою очередь, будет способствовать формированию у студентов необходимых компетенций для осуществления психолого-педагогической деятельности.

### 1. Теоретические основы изучения групповых конфликтов

История изучения проблемы групповых конфликтов, пожалуй, самая протяженная, поскольку само понятие конфликта зарождалось именно в связи с социальными недоразумениями в динамике групповых процессов и состояний. Еще во времена Аристотеля и Платона ставится вопрос о соотношении человека как части государства, социума – к своему целому, т. е. во главу угла ставится противоречие между возможностями позитивного сотрудничества, являющегося заданной человеческой способностью и фактами общеизвестных недоразумений, когда во взаимодействии превалирует: наглость, страх, превосходство, презрение, чрезмерное возвышение, стремление государственных деятелей заботиться, прежде всего о своем благе, а затем о нуждах государства и подданных<sup>1</sup>.

В Средние века и Новое время формируется подход к изучению социально-групповых недоразумений с позиций исследования соотношения общества и человека на основе выявления их сущностных характеристик. В частности в работах **Т. Гоббса (1588–1679)** человек понимается как некоторая самость, обитающая в среде других людей, где он сам формулирует свои цели и задачи и использует связи и отношения в качестве средств для их реализации. Основой социальных недоразумений он считает соперничество, недоверие, жажду славы, а также тенденцию самоуничтожения внутри каждого общества.

**Г. Спенсер (1820–1903)** считает, что индивидуальный организм человека обладает «конкретностью», а социальный – «дискретен» и состоит из трех основных частей-систем: «регулятивной», «производящей средства для жизни», «распределительной». Все три части могут являться источником конфликтов, но Г. Спенсер особый акцент делает на регулятивной системе, поскольку именно данный компонент значимо влияет на формирование классовых различий и продуцирование негативных эмоций.

Таким образом, ставится вопрос о механизмах взаимовлияния эволюции общественных процессов и онтогенеза человека. Эта проблема находит свое развитие в работах **Э. Дюркгейма (1858–1917)**. Он выявляет некое социальное образование – коллективное сознание, не сводимое к сумме индивидуальных сознаний (сегодня мы его определяем через социальный менталитет), где особое внимание уделяется духовным основам: религии, нравственности, морали, праву.



Общество, по его мнению, имеет более фундаментальную основу, чем индивид, однако в сознании каждого отдельного человека оно имеет как бы двоякую структуру: одно сознание – групповое, другое – индивидуальное. Индивид черпает свои представления об окружающем мире посредством основных понятий, закрепленных в речи, языке, традициях, которые, в свою очередь, являются также проекциями общественных отношений в индивидуальное сознание. Таким образом, всегда существует некоторая раздвоенность, обуславливающая внутриличностный конфликт, своеобразно влияющий на онтогенез субъекта и на социальные процессы общности.

В изысканиях **П. Сорокина (1889–1968)** конкретизируется понятие общества, и групповой конфликт рассматривается как основа диалектического развития общества и человека. Он рассматривает общество как социальную действительность с позиций существования сверхиндивидуальной социо-культурной реальности, несводимой ни к материальной, ни к экономической сути, наделенной определенной системой значений: охватывающей триединство истинных чувств, рационального интеллекта и сверхрациональной интуиции.

Исследовав влияние социальных потрясений на поведение личности, П. Сорокин выдвигает «принцип поляризации», согласно которому тенденция к моральной индифферентности и рутинному поведению усиливается в периоды обострения общественных кризисов, когда большинство ищет гедонистического удовлетворения, а меньшинство ориентировано на альтруистическую, религиозную и другую активность. Когда же потрясение минует – поведение возвращается к прежнему «нормальному» распределению.

Некоторым своеобразием изучения групповых противоборств отличаются изыскания **В. Паретто (1848–1923)**, который акцентирует внимание на детерминации социального поведения инстинктами и психологической роли его алогичности в социально-психологических процессах общности. По мнению В. Паретто групповые противоборства в значительной степени предопределены иррациональным и алогичным характером человеческого поведения. Он убежден, что врожденные психические predispositions толкают индивида к определенного рода поведению, истинные мотивы которого он маскирует при помощи псевдоаргументов, составляющих сущность всех без исключения общественных теорий. То есть истинные побуждения всегда приукрашиваются и маскируются, чаще социально значимыми целями, для того, чтобы придать социальному действию внешне логический, оправдывающий характер.

Согласно Мак-Дугаллу, набор инстинктов человека связан с психофизическим предрасположением, наличием наследственно закрепленных каналов для разрядки нервной энергии. Действие инстинктов включает: аффективную (рецептивную), центральную (эмоциональную) и афферентную (двигательную) части. Внутренним выражением инстинктов являются неосознанные эмоции, влияющие на сознание и детерминирующие поведение.

По его мнению, человек обладает следующими основными парами связанных между собой инстинктов и эмоций: • инстинкт борьбы связан с гневом и страхом;

- инстинкт бегства – с чувством самосохранения;
- инстинкт воспроизведения рода – с ревностью и женской робостью;
- инстинкт приобретения – с чувством собственности;
- инстинкт строительства – с чувством созидания; • стадный инстинкт – с чувством принадлежности.

Итак, поскольку есть группа, то ставится вопрос о лидерстве и неравенстве, о позиции и интересе, о социальной роли и способах поведения и др. В целом, любая социальная общность в основе своего функционирования разрешает ряд общих проблем, каждая из которых в определенный период играет главенствующую роль и продуцирует соответствующий конфликт.

Особую значимость при продуцировании современных межгрупповых конфликтов приобретают факторы, выделенные А.И. Анцуповым и А.И. Шипиловым:

- межгрупповая враждебность, имеющая основной своей функцией поддержание сплоченности группы, а также детерминированная неизбежностью переноса человеком агрессии на всех «других», «похожих» на тех, кто оказал на него фрустрирующее воздействие в прошлом, и даже в тех случаях, когда человек не испытывал фрустрирующего воздействия, но был его сторонним наблюдателем;
- объективный конфликт интересов, основанный на восприятии угрозы интересам, потребностям, благополучию и др.; он обуславливает повышенную солидарность и враждебность в отношении внешней группы;
- внутригрупповой фаворитизм, основанный на делении сообщества на «своих» и «чужих».

Согласно Е.М. Ботвиной групповые конфликты могут быть внутренними и внешними:

### **1. *Внутренние конфликты чаще всего наблюдаются:***

- в группах с тесными внутренними связями, с большой частотой взаимодействий и высоким уровнем личностной вовлеченности. В подобных случаях конфликты чаще всего подавляются. Их существенные отличия: большая насыщенность эмоциями любви и ненависти, провоцирующая рост враждебных настроений; активизация чувства враждебности, реализация которого осознается как угроза сложившимся близким отношениям, а это влечет за собой подавление негативных эмоций и запрет на их открытое проявление; постепенная аккумуляция и усиление внутренних антагонизмов; периодические разрядки в виде острых конфликтов, которые служат как бы компенсацией подавляемого, также служат средством мобилизации всех эмоциональных ресурсов группы;
- в группах с частным индивидуальным участием, здесь вероятность разрушительного действия конфликта уменьшается, поскольку энергия индивидов оказывается распыленной в самых разных направлениях, и это обстоятельство мешает ее концентрации на уровне какой-либо конфликтной ситуации, чреватой расколом всей системы. Конфликт, как правило, исчерпывается «фактами по данному делу», т.е. множественность единичных конфликтных ситуаций служит препятствием для нарушения внутригруппового единства.

### **2. *Внешние конфликты характерны для групп:***

- которые поглощены непрерывной борьбой с другими группами: здесь конфликт приводит в действие весь энерго-эмоциональный потенциал; действия членов группы, хотя и никем не руководимые, имеют одну общую направленность, детерминированную инстинктами групповой солидарности. Это приводит к нетерпимости к нарушению внутреннего единства, ярко выраженные тенденции к насильственному удалению инакомыслящих и подавлению внутренних конфликтов;
- которые не втянуты в постоянный внешний конфликт с другими группами: здесь может наблюдаться разнообразие конфликтных ситуаций, которые не позволяют формироваться глобальному расколу группы в каком-либо одном направлении. Как правило, такие группы отличаются гибкостью структуры и внутренним равновесием и реже требуют от членов групп их полного участия в конфликте.

Е.М. Ботвина и др. выявили, что чем сплоченнее группа, тем интенсивнее ее внутренние конфликты, а также факт того, что частичное участие в массе конфликтных ситуаций является механизмом, поддерживающим равновесие внутригрупповой структуры.

**Таким образом, групповые конфликты могут быть следующих видов:**

- I. по количеству участников и масштабу распространения: внутригрупповые, межгрупповые, межгосударственные, межнациональные, межэтнические, глобальные;
- II. по особенностям детерминант: ценностные, культурно-нормативные, статусно-ролевые, инновационные, трудовые, политические;
- III. по особенностям возникновения и протекания: внутренние и внешние, эмоциональные и рациональные.

## Особенности внутригрупповых конфликтов

В целом конфликты социально-психологического плана осуществляются на основе взаимодействий общностей, групп, индивидов. Они могут быть дифференцированы по особенностям детерминант, по способам существования и развертывания, по сферам возникновения и по уровням взаимодействий. На некоторых из них мы остановимся более подробно.

### 1. Ценностные внутригрупповые конфликты

Ценностные внутригрупповые конфликты основываются на противоречивых интерпретациях целей и ценностей общественного развития и внутригрупповой жизни, на первый план здесь выступают системы верований и убеждений, несовместимые принципы организации общественного и группового устройства, культурные взаимоисключающие стереотипы. Его существенными чертами являются:

- ценностный кризис, продуцирующий варианты дестабилизирующе-по напряжению и поведения, обращающиеся экстремизмом и отчаянием, проявляющийся:

- в меркантилизации отношений между людьми;
- в смене авторитетов и идеалов развития;
- в широком распространении чувства незащищенности и страха, являющемся непосредственными реакциями на разрушение границ между дозволенным и недозволенным;
- в утверждении чувства реванша по отношению к прошлому как важнейшей детерминанты практического поведения, особенно в политической сфере;

- отсутствие единой социально-полезной цели, объединяющей большие массы людей;
- увеличение разобщения и отчужденности, рождающих противостояние, усиливаемое:

- дифференциацией на материальном уровне и поляризацией населения; – деятельностью средств массовой информации, которые пропагандируют

красивый образ жизни на фоне ее удорожания, безработицы и задолженностях по заработной плате;

- накопление отрицательных эмоций: чувства страха, сопряженного с личной угрозой, различного рода фрустрациями и депривациями базовых потребностей и др.

Все это чревато продуцированием агрессивного общества. Основной ценностью этого общества являются примитивные реакции удовольствия и неудовольствия, особенно усиливающиеся в ситуациях социального давления и открытой агрессии в групповых и межнациональных конфликтах. А также деградацией к наиболее ранним типам мотивации, основанных на частных интересах и примитивных реакциях.

### 2. Нормативные внутригрупповые конфликты

Нормативные внутригрупповые конфликты вызваны разной интерпретацией членами группы норм, определяющих функционирование и развитие группы. Нормативный внутригрупповой конфликт в числе основных детерминант имеет:

- интерпретацию культурных норм и ценностей, целевых установок общества как некоего целого;

- вопрос о сопоставлении жизненных шансов, неравенство в плане ресурсов (доступа к ним) жизнедеятельности и развития индивидов, групп, общностей;

— ориентации либо на эмоциональные, либо на рациональные компоненты и характеристики деятельности и побуждений к ней.

Его существенными чертами являются: несовершенство и несоответствие конкретно-историческому периоду форм отношений между потенциальными или актуальными субъектами социальных действий, мотивацию которых обуславливают противостоящие нормы. А также акцент на авторитаризме, связанном с легитимным (согласованным с законом, правом порядком) признанием относительного господства (доминирования и подчинения) отдельного индивида, группы, общности.

Основными причинами подобных конфликтов зачастую бывают: богатство, власть, престиж, достоинство в плане уважения и самоуважения, компетентности, профессионализма, представительности, признания и др.

В борьбе за данные моменты используются стратегии либо на возвышение личности, либо на ее растерзание, растаптывание, на унижение человеческого достоинства и др. В подобных случаях создается криминогенная среда, мобилизационными механизмами которой является: стремление к обогащению любыми способами, руководствуясь девизами: «Деньги не пахнут» и «политика – дело грязное».

Противоборство может осуществляться: между противниками одного ранга, между находящимися в подчинении, между целым и частью.

### **3. Статусно-ролевые внутригрупповые конфликты**

Статусно-ролевые внутригрупповые конфликты обусловлены борьбой членов группы за распределение между ними власти и ролей в группе. Статусно-ролевой конфликт основной детерминантой имеет несоответствие ожиданий и реализации призваний, предназначений и назначений во властных структурах, политических движениях, руководстве трудовых коллективов и групп, а также противоборство между творческим человеком и «социальным паразитом» в ходе разрешения глобальных противоречий и проблем онтогенеза и филогенеза.

В числе основных причин данного конфликта можно отметить: безликость и невовлеченность властных структур в жизнедеятельность подчиненных; недостаточная осознанность групповых интересов и неопределенность власти; низкая социальная мобильность; криминализация бюрократии.

Данный конфликт характеризуется кризисом властных структур, проявляющемся:

- в несоответствии лидера ситуации филогенеза (он назначен, но не имеет к этому ни призвания, ни предназначения, или же уже сыграл свою историческую роль и сегодня вызывает деформацию общественного развития собственными проблемами);
- в коррумпированности властных структур на основе деления сообщества на «своих» и «чужих»;
- в повышении напряженности социальных действий в плане статусных продвижений без достаточного профессионализма;
- в негативном эмоциональном фоне отношений между властными структурами и рядовыми членами общества, проявляющемся в массовых забастовках, митингах и др.

Все это порождает множественную неопределенность в регионах, селениях, трудовых коллективах. На базе неопределенности формируется социальная напряженность, продуцирующая ряд сопутствующих кризисов (экономический, политический, ценностный, потребностный и др.).

Естественная разрядка напряженности осуществляется посредством выделения множества течений, групп, индивидуальностей, претендующих на власть. Их консолидация и противостояния вырабатывают приемлемый для конкретно-исторического периода вариант власти или формы социальных отношений (авторитарный, демократический, монополистический, диктатура). Соответственно данному режиму

главствующее положение занимает группа его представляющая, она же и выдвигает лидера, или лидер выбирает соответствующую группу.

Если же конфликт не осознается и уходит в эскалацию, тогда переходный период затягивается, деформации общественного развития усугубляются индивидуально-личностными проблемами несоответствующего лидера.

#### **4. Инновационные внутригрупповые конфликты**

Инновационные внутригрупповые конфликты порождаются нововведениями в организации и группе, а также сопротивлением членов группы этим нововведениям. Инновационные внутригрупповые конфликты, имеющие в своей основе проблемы, связанные с характеристиками нововведения, с особенностями участников инновационного процесса, с особенностями ситуации нововведения.

В числе основных причин сопротивления нововведениям можно отметить:

- состояние неопределенности, ощущение возможности личных потерь, неверие в то, что перемены приведут к лучшему, ощущение опасности, угрозы защищенности;
- ощущения возможного увольнения, потери статуса, нежелание перемен в отношениях с коллегами, убежденность в том, что изменения не обязательны для организации и др.

А.И. Пригожин выделяет три группы причин инновационных конфликтов в организациях: 1) психологические, 2) социальные и 3) экономические.

Психологические: неразвитость мотивации достижения, эффект «изобретено не здесь» (т. е. нововведения, выработанные совместно более приживаемы, чем индивидуальные разработки); «проще купить за границей» (это может быть обоснованное недоверие, а может быть и массовидный предрассудок).

Социальные: заинтересованность сохранить существующее, поскольку оно позволяет реализовать определенные преимущества некоторых групп людей; инерционность организационным изменениям, затрагивающим человеческие отношения, стиль и ритм трудовой жизни – самые дешевые с финансовой точки зрения, они очень дорого обходятся с социальной точки зрения: потеря стабильности, возникновение конфликтов и др.; Экономические: дешевизна рабочей силы, отсутствие связи доходов с качеством труда, мотивированность персонала на конечный продукт, на потребности клиента.

Инициатором инновационных конфликтов чаще всего выступает новатор, а консерватор использует подчас далеко не нравственные цели и способы, в частности могут быть примерно такие реакции: «У нас эти вещи уже есть», «нам это не под силу», «это к нам не относится, поскольку оно не решает наших проблем», «это требует доработки», «здесь не все равноценно», «это преждевременно», «у нас есть и другие идеи и предложения» и др.

Чаще всего инновационные конфликты определяют переход системы социальных отношений к новому уровню и здесь важно постепенное внедрение и сохранность индивидуальности как залога будущего развития.

#### **5. Трудовые внутригрупповые конфликты**

Трудовые внутригрупповые конфликты обусловлены характеристиками совместной деятельности, распределением трудовых обязанностей и прав, трудовых усилий и вознаграждений. Трудовой конфликт основной своей проблемой имеет условия труда, систему распределения материальных и духовных ресурсов. В подобных случаях наиболее отчетливо просматривается дифференциация по типу «свой», «чужие» и поляризация общности на соответствующие группы.

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов выделяют следующие виды трудовых конфликтов:

- между трудовым коллективом и администрацией;

- между трудовым коллективом и профсоюзным комитетом;
- между трудовым коллективом и руководством отрасли;
- между трудовыми коллективами разных организаций, возможно сюда необходимо добавить конфликты между руководством различных организаций.

Весьма важной основой конфликтогенного фона в трудовом коллективе являются управленческие решения, носящие необоснованный, несоответствующий ситуации характер и вмешательство в естественный ход развития конфликтной ситуации лиц, не имеющих достаточной компетенции. Это чревато разрушением эволюционного хода развития данной общности и деформацией основ развития участников данного взаимодействия: некомпетентное вмешательство значимо усугубляет несоответствие внешних структур и воздействий внутренним диспозициям и тенденциям развития участников конфликта. Оно нарушает структурированность среды, а, следовательно и адаптивные процессы. Все это служит основой для повышения тревожности и для появления стрессовых реакций, значимо отражающихся на психологическом и физиологическом уровнях жизнедеятельности.

Основными способами противостояния групп в трудовых коллективах являются: интриги, блокирование возможных успехов и достижений, различного рода манипулирования, публичные выступления, обращения в различные комиссии и комитеты по трудовым спорам, пикеты, забастовки и др. А разрешение подобных противоборств, чаще всего, осуществляется на уровне административных документов и мер, посредством составления и принятия договоров, соглашений, контрактов. Однако контроль за их исполнением носит отсроченный характер и потому его реализация в соответствии с сегодняшним уровнем проблем практически невозможна, т.е. подобные меры способствуют временному снижению напряженности и частично решают проблему, но их формализм, особенно в завышенном варианте ведет к дальнейшей поляризации коллектива и способствует углублению противоборства, поскольку акцентирует стороны на недоверии и контроле.

## **6. Конфликты между личностью и группой**

Особым случаем групповых конфликтов является противостояние личности и группы, которое как бы аккумулирует в себе противоречие современного этапа развития данной общности и обеспечивает его разрешение посредством индивидуального развития и возможных изменений социальных отношений и взаимодействий в данной группе. Однако, в подобных случаях важно, чтобы личность, вставшая в оппозицию, была не слишком отягощена индивидуальными проблемами. Как правило, подобные противоборства связаны с изменением групповых норм, со структурными и статуснорольевыми изменениями, с различного рода инновациями.

Известно, что групповые нормы, обеспечивая стабильность и предсказуемость групповой деятельности в определенный момент, в ситуации изменившихся условий: качественный и количественный состав группы, структуры ее жизнедеятельности; изменениях в целях, интересах, направленности деятельности, условиях смены лидера, при наличии желания отдельных членов группы изменить групповые нормы для достижения собственных выгод и др. могут стать препятствием функционирования группы.

Нарушение групповых норм может быть:

- преднамеренное – в целях защиты личных интересов, целей, ценностей;
  - случайное, являющееся следствием неполного освоения этих норм и трудностей адаптации к ним;
  - объективное, т. е. в силу сложившихся условий личность не имеет возможности их выполнять:
- в ситуации их явной неприемлемости для личности, при преднамеренном предъявлении явно невыполнимых норм (в криминальных группах; в стагнирующих коллективах, имеющих основную цель сохранность статуснорольевых позиций для «своих» и изгнание «чужих»);



- при условии какой-либо недостаточности (физической, интеллектуальной, социальной и др.) для их выполнения;
- при наличии объективных помех материального и психического плана, например отсутствие технических средств; наличие определенных состояний: утомленности, внушаемости, напряженности и пр.

По мнению Н.Н. Вересова возможность конфликтного взаимодействия определяется процентным соотношением людей, чьи интересы, потребности, цели и нормы страдают в данном столкновении. Н.Н. Вересов выявил процент критической массы для: социальных интересов – 61,5%, личных интересов – 38,2%, материальных интересов – 23,5%. Наименее взрывоопасными являются производственные интересы, их критическая масса – 76%, т.е. для того, чтобы разразился конфликт, необходимо, чтобы страдало не менее 76% от общего числа членов группы.

Важно отметить, что в противодействии личности и группы, в ситуации нарушения баланса интересов, целей, потребностей и норм, действия людей, согласно воззрениям Н.Н. Вересова, подчиняются определенным законам, в частности закону критической массы, гласящему о том, что коллективные действия не разложимы на действия отдельных членов коллектива. Этот факт собственно свидетельствует о том, что социальное пространство – единый организм, где изменения, произошедшие в одной его части, обязательно порождают изменения в других составляющих. Например, агрессор, создающий негативную доминанту на индивидуальном уровне, наносит вред не только себе, но и близкому окружению, закомплексованный человек создает «зажим» и деформацию не только внутреннего мира, но и в окружающем пространстве.

### **3. Характеристика межгрупповых конфликтов**

Рассмотрим основные типы межгрупповых конфликтов:

#### **1. Политические межгрупповые конфликты**

Их основным содержанием является борьба за политическое влияние в обществе или на международной арене. Это столкновение противоположных общественных сил по поводу острых противоречий в сферах общественного влияния и распределения социальных благ. Различают внешнеполитические (межгосударственные) и внутриполитические конфликты, которые, в свою очередь, подразделяются на:

- классовые, т. е. между общественными классами и слоями общества;
- между политическими партиями и движениями;
- между различными группировками за лидерство в партии, государстве и движении;
- между этносами с ярко выраженной политической окраской. Это нормативные процессы развития общества, детерминирующие как уровень развития социального менталитета, данной общности, так и индивидуальные основы развития и бытия человека.

Основным содержанием внутриполитических конфликтов являются противоречия (возведенные в ранг абсолюта):

- в области политических интересов либо основной массы людей, либо правящей партии;
- в области содержательных характеристик властных отношений;
- их направленность на защиту, закрепление и развитие собственных идей или же на благо народа;
- создание предпосылок для улучшения положения определенных политических сил или же забота об улучшении жизнедеятельности региона, страны, каждого отдельного гражданина;

- достижение баланса сил посредством агрессии или же, основываясь на субъект-субъектные отношения посредством переговоров.

Профилактика и урегулирование внутривнутриполитических конфликтов, со гласно А.Я. Анцупову и А.И. Шипилову, осуществляется на основе политической модернизации посредством социального маневрирования, политического маневрирования, политического манипулирования, интеграции контрэлиты, ослабления системной оппозиции и силовом давлении.

**I. Социальное маневрирование** – перераспределение части общественного продукта в интересах оппозиции, определяемое размерами общественного продукта, уровнем социальной и политической напряженности, гибкостью населения, у которого изымается общественный продукт. Оно может варьировать от бесплатной раздачи хлеба в сложные времена, до создания социальных институтов, обеспечивающих бесплатное медицинское обслуживание, бесплатное образование и т.д. Это своеобразный клапан, через который выпускают пар народного недовольства, снижая накаливание антиправительственных настроений.

**II. Политическое маневрирование** – спектр мероприятий, призванный обеспечить преобразование разнонаправленных интересов в устойчивый политический альянс, способствующий функционированию существующей политической власти; это могут быть следующие формы: выявление возможного политического компромисса между противоборствующими сторонами; подмена средств достижения цели; смена политического лидера и др.

**III. Политическое манипулирование** – перекладывание ответственности за нерешенные проблемы на другие политические силы (оппозиционные или мифические), для отвлечения населения от острых политических и социальных проблем.

**IV. Интеграция контрэлиты** – привлечение нестандартно мыслящих людей в политическую элиту, поскольку в противном случае они создают блок антиправительственной активности. Возможно их привлечение в состав руководства страны или приобщение к власти организаций и движений.

**V. Ослабление системы оппозиции** посредством: перехвата инициативы у оппозиции, раскрытия корыстных целей оппозиции, формирование недоверия к оппозиции со стороны населения, образование раскольнических групп, стимуляция «перебежчиков», введение их во властные структуры, насильственная ликвидация оппозиции.

**VI. Нейтрализация лидеров оппозиции** посредством: привлечения их во власть, ролевым смещениям (предложение участвовать в решении проблем и устранении недостатков), психологическая изоляция (абсолютизация и неумеренная хвала), формализация действий лидера, психологическое сближение (сокращение неформальной дистанции между руководством и оппозицией), косвенная дискредитация (предложение возглавить престижное, но безнадежное дело), психологическая девальвация (поддержка альтернативных лидеров), групповое разобщение (изоляция лидера от его сторонников).

**VII. Силовое давление** – установление открытой диктатуры, репрессии, введение чрезвычайного положения, запреты оппозиционных партий. Оно срабатывает в условиях консервативного мышления и установки на сохранение жесткой иерархической структуры, а в условиях высокой политической активности такое давление встречает сильное противодействие.

Данные методы способствуют ослаблению конфронтации между политической властью и интересами населения, поддержанию объективных противоречий на уровне нормативного развития социума. В политическом противостоянии, как ни в каком другом, важно восприятие другого с позиций субъектности, т. е. предоставлять ему возможности выбора и право ответственности за этот выбор и др., а также строить взаимодействия сторон на основе взаимного интереса и взаимовыгодного сотрудничества.

**2. Внешнеполитические (межгосударственные) конфликты** Выделяются следующие виды межгосударственных конфликтов:

- между государствами или коалициями государств;
- национально-освободительные войны;
- конфликты идеологий;
- конфликты власти и авторитета;
- конфликты господства: экономического, политического, территориального, идеологического, в регионе, в мире; • религиозные противоборства.

Внешнеполитические (межгосударственные) конфликты преимущественно развиваются на основе:

- проблем развития государственных структур власти, их взаимоотношений с подчиненными структурами;
- усложнения взаимодействий наций, в ходе становления национального самосознания, развития интересов, реализации амбиций, обид и прочего негатива, накопленного в ходе предыдущего этапа филогенеза;
- на основе формирования новых основ жизнедеятельности центра и регионов;
- на основе передела собственности;
- на основе претензий, возникающих в период формирования границ вновь образовавшихся государств;
- на основе эволюционных преобразований общества, отображающихся в изменении социальных стереотипов, систем ценностей, кризисе идентичности;
- на основе общих опасностей: массовой гибели людей, экологических бедствий, столкновений с непознанными феноменами и явлениями;
- на основе постоянно воспроизводимого конфликта власти и авторитета и др.

Любой межгосударственный конфликт порождается широким диапазоном внутренних и внешних причин.

В числе внутренних можно отметить: внутривнутриполитические конфликты, кризисные явления в сферах экономики, власти, идеологии, ценностных ориентациях социального менталитета; высокий уровень криминогенности в стране и коррумпированность власти и др.

К внешним можно отнести: привлекательность региона в плане богатства природных ресурсов; отторжение идеологических конструктов строя близлежащего государства; возможность для ущербного, чем-либо ущемленного лидера отработать свои амбиции и негатив посредством ширококомасштабных завоеваний и пр.

Деятельность по предотвращению политических конфликтов имеет три основных этапа: анализ причин конфликта, возможных вариантов его развития; поиск возможных путей коррекции поведения участников конфликтной ситуации; разработка вариантов нейтрализации и утилизации негатива и конфликтных основ взаимодействия для каждого возможного варианта развития конфликта.

В разрешении политических конфликтов преобладающее значение имеют следующие основные моменты:

- оценка доконфликтной ситуации по параметрам:
- степень значимости широкой системы связей;

- преимущества и потери, вытекающие из предшествующего состояния и его дестабилизации;
- степень осознанности собственных интересов и готовность пойти на риск ради их осуществления;
- особенности восприятия противостоящими сторонами друг друга и их способность учитывать интересы оппонента;
  - интерпретация конфликта на основе: представлений о правомерности и обоснованности собственных интересов и предпринятых в их защиту действий и обвинений оппонента, т. е. создание образа врага; идеологического оформления конфликта, выступающего в виде определенной суммы критериев, разделяющих весь мир на своих и чужих; возможностей рефлексии и саморегуляции;
  - анализ «тупиковой ситуации» (А.Г. Здравомыслов), т. е. условий, имеющих тенденцию к разрушению и саморазрушению; ее переосмысление в ходе переговорных процессов.

### 3. Межнациональные и межэтнические конфликты

Наиболее масштабным по диапазону распространения и остроте противостояния является межнациональный и межэтнический конфликт. В ситуации повышенных претензий нации, этноса, возникающих на основе ряда причин, среди которых наиболее важными следует отметить: либо собственную ущербность «агрессора» и, следовательно желание ее компенсировать; либо ущемленное, деформированное самосознание коренной (а может быть и не коренной) нации, этноса ассимилирующим воздействием другой, чаще всего живущей на этой или соседней территории нации, этноса; возникает так называемый межнациональный или межэтнический конфликт, нередко развивающийся по сценарию войны.

Сущность межэтнических или межнациональных конфликтов не имеет однозначного определения, в частности ряд современных исследователей трактует данный феномен следующим образом:

- как особое явление противоречий и их особое состояние в содержательно смысловом, функциональном, структурном планах;
- как явление отношений взаимодействия;
- как результат развития национального самосознания наций на базе их общекультурного потенциала, детерминирующий претензии на высокие идеалы в борьбе за независимость (Д.И. Фельдштейн, Э.В. Сайко);
- как результат появления серьезных разногласий, резкого обострения длительно не разрешаемых противоречий (Т.С. Сулимова).
- как борьбу за контроль над распределением материальных и духовных ресурсов (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов);
- как противоречивость и несогласованность интересов и потребностей, детерминированных слабой взаимосвязью индивидуальных и групповых целей (А.А. Гостев).

По мнению А.А. Гостева межэтнические отношения предшествуют всем остальным видам отношений, ибо они связаны с глубинными психологическими закономерностями социальных взаимодействий, возникающих в антропогенезе через противопоставление «мы» – «они» по признаку принадлежности к этнической группе, а также на основе сопоставления позиций относительно главного психологического регулятора взаимодействия людей – ощущения «справедливости – несправедливости».

В целом, межнациональные отношения являются как бы лакмусовой бумажкой, проявляющей проблемы социального развития, на основе создания их особой социально-психологической напряженности.

Осознание их сущности важно не только для субъектов взаимодействия, но и в плане их исторического анализа, для выявления проблемных точек современного уровня развития общности, государства.

Межнациональный конфликт имеет несколько стадий развития:

I. Возникновение конфликтной ситуации, оно характеризуется нарастанием социальной напряженности, усилением активности какой-либо одной национальной группы.

II. Формирование активных основ противостояния, характеризующееся постепенным втягиванием в противостояние других групп, формирование органов национального движения путем выдвижения лидеров и активистов; создание материальной базы, структурирование ситуации по следующим направлениям – власть, представительство в национальных движениях, органах охраны правопорядка, в экономических и политических сферах.

III. Активное противостояние, проявляющееся в форме недоразумений и военных выступлений.

IV. Разрешение конфликта, которое может осуществляться объективно на основе изменения ситуации, а также посредством специальной деятельности – переговоров, арбитража, различных санкций вышестоящих организаций.

Возможности разрешения межнациональных конфликтов детерминированы социокультурным развитием данной общности и уровнем социально-психологической напряженности на момент разрешения. Здесь важно, прежде всего, нейтрализовать отрицательные эмоции взаимодействия, создающие барьер неприятия другой стороны, далее – снизить напряженность, а затем переходить к конструктивным переговорам.

Следовательно, групповые конфликты, по своей сути, закономерное явление социально-психологической жизни коллективов и организаций. Их возникновение и динамика развития значимо обусловлены:

- особенностями личностного развития индивидуумов, в частности: информативно-сенсорным голодом, проявляющимся как недостаток жизненно важной информации, как длительное отсутствие ярких сильных впечатлений;
- нервно-психическим перенапряжением, вызываемым постоянными перегрузками, продуцирующими стрессовые состояния, повышающими нервозность, раздражительность, неадекватные реакции;
- отсутствием равных возможностей для саморазвития и самореализации;
- особенностями групповой динамики.

## **Заключение**

Таким образом, групповой конфликт является проявлением негативных характеристик как индивидуального, так и социального плана, это своего рода «болезнь», которую лучше предупредить или же контролировать ее ход. Важно научиться распознавать истоки групповых конфликтов, предупреждать развитие их негативных последствий, конструктивно разрешать возникающие противоборства групп, общностей. Рассмотренные выше вопросы, а также самостоятельная доработка лекции с помощью указанной литературы поможет студентам лучше овладеть необходимыми компетенциями.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в психологию групп**

**Цель практического занятия:** сформировать представление о понятие о видах и структуре групп.; раскрыть сущность динамики группы и коллектива.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Назовите основные признаки группы.<br>2. Какие классификации групп Вы можете назвать?<br>3. Охарактеризуйте структуру группы.<br>4. Какие факторы влияют на структуру группы?<br>5. Назовите стадии развития группы (коллектива).<br>6. Что такое сплоченность группы? Какие факторы на нее влияют?<br>7. Что такое групповые роли?<br>8. В чем заключается проблема совместимости людей в группе? | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Охарактеризуйте структуру внутригрупповых отношений.<br>2. Охарактеризуйте структуру межгрупповых отношений.<br>3. Объясните, как происходит влияние межгрупповых отношений на внутригрупповые процессы.<br>4. Дайте определение конфликта.<br>5. Охарактеризуйте виды конфликтов.<br>6. Какие способы разрешения конфликтов Вы можете назвать? В чем заключается их специфика?                    | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Психология взаимоотношений**

**Цель практического занятия:** сформировать представление о внутригрупповых и межгрупповых отношениях; раскрыть сущность конфликта, как социально-психологического феномена.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Охарактеризуйте методологию и методы исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений. | Дискуссия                  |



|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Проведите анализ основных проблем диагностики психологии групповых процессов.</li> <li>3. В чем Вы видите перспективы развития методов диагностики групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений?</li> <li>4. В чем заключается психологическая сущность коммуникативной компетентности личности?</li> <li>5. Дайте анализ методики диагностики коммуникативного контроля (М. Шнайдер).</li> <li>6. Дайте анализ методики диагностики коммуникативно-характерологических особенностей личности (Л.И. Уманский, И.А. Френкель, А.Н. Лугошкин, А.С. Чернышев и др.).</li> <li>7. Охарактеризуйте методику диагностики потенциала коммуникативной импульсивности (В.А. Лосенков).</li> <li>8. Охарактеризуйте методику определения интегральных форм коммуникативной агрессивности (В.В. Бойко).</li> <li>9. Дайте анализ методики экспресс-диагностики уровня личностной фрустрации (В.В. Бойко).</li> <li>10. Дайте анализ методики диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) и коммуникативной толерантности (В.В. Бойко).</li> </ol> |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализируйте и дайте оценку методики диагностики доброжелательности (по шкале Кэмпбелла).</li> <li>2. Охарактеризуйте методику экспресс-диагностики доверия (по шкале Розенберга).</li> <li>3. Что такое конфликтологическая устойчивость личности? Дайте оценку известных Вам методик определения уровня конфликтоустойчивости.</li> <li>4. Проанализируйте методика «шкала совестливости» (В.В. Мельников, Л.Т. Ямпольский) и дайте ей оценку.</li> <li>5. Изучение способности к самоуправлению в общении. Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В. Бойко). Диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников). Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях (М.В. Секач,</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                      | Дискуссия |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>В.Ф. Перевалов, Л.Г. Лаптев). Объект и методы диагностики межличностных взаимоотношений.</p> <p>6. Социометрия и референтометрия: общие представления.</p> <p>7. Групповое оценивание личности.</p> <p>8. Методы моделирования групповой деятельности.</p> <p>9. Охарактеризуйте методику диагностики межличностных и межгрупповых отношений («социометрия») Дж. Морено.</p> <p>10. Проведите анализ теста интерперсональной диагностики Т. Лири.</p> |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Раздел 3. Практическая психодиагностика групп

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о методологических особенностях исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений; раскрыть сущность и диагностику коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Методы и средства обучения |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психодиагностика и разработка программы развития группы: использование результатов психодиагностики для определения целей и стратегий развития группы в организации.</li> <li>2. Роль психодиагностики в определении и анализе динамики внутригрупповых конфликтов и их влияния на эффективность групповой работы.</li> <li>3. Применение групповых проективных техник в психодиагностике для изучения внутригрупповой динамики и взаимодействия участников.</li> <li>4. Использование социометрических методов в психодиагностике для анализа социальной структуры группы и взаимодействия между участниками.</li> <li>5. Роль психодиагностики в исследовании межгрупповых стереотипов и предрассудков, их влияния на отношения и взаимодействие между группами.</li> <li>6. Применение психодиагностических методов для изучения лидерства и влияния в группах, анализ стилей лидерства и их влияние на групповую динамику.</li> <li>7. Использование групповых интервью и фокус-групп в психодиагностике для изучения взаимодействия и коммуникации внутри и между группами.</li> </ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль психодиагностики в определении уровня социальной поддержки в группе и ее влияния на благополучие и эффективность группы.</li> <li>2. Применение психодиагностических методов для оценки и анализа работы группы над решением конкретной задачи или проекта.</li> <li>3. Роль психодиагностики в разработке программы развития группы, определении целей и стратегий развития, а также оценке эффективности программы.</li> <li>4. Этические аспекты психодиагностики в работе с группами: конфиденциальность, согласие участников, учет культурных и социальных различий.</li> </ol> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

#### Раздел 4. Практическая психодиагностика внутригрупповых и межгрупповых отношений

**Цель практического занятия:** сформировать представление о особенностях диагностики социального внутригруппового взаимодействия; раскрыть сущность диагностики индивидуальных и групповых феноменов малой группы

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Теоретические основы социального взаимодействия: определение и характеристики социального взаимодействия.</li><li>2. Теории и модели социального взаимодействия (например, теория социальных ролей, теория взаимодействия между группами).</li><li>3. Методы диагностики социального взаимодействия:</li><li>4. Социальное взаимодействие в рамках семьи и близких отношений.</li><li>5. Социальное взаимодействие в школьной среде и других образовательных контекстах.</li><li>6. Социальное взаимодействие на рабочем месте и в организационной среде.</li><li>7. Индивидуальные характеристики участников малой группы: измерение личностных особенностей и индивидуальных характеристик участников.</li><li>8. Оценка мотивации, целей и предпочтений каждого участника.</li></ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Групповые процессы и динамика в малой группе: анализ внутригрупповых взаимодействий и ролевой структуры.</li><li>2. Изучение коммуникационных паттернов и образцов поведения в группе.</li><li>3. Оценка групповой когнитивной и эмоциональной динамики.</li><li>4. Оценка эффективности работы малой группы: измерение достижения групповых целей и выполнения задач.</li><li>5. Оценка качества коммуникации и сотрудничества внутри группы.</li><li>6. Анализ уровня удовлетворенности участников исследуемой группы и их восприятия работы в группе.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                      | Дискуссия                  |

## УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Раздел 1. Введение в психологию групп

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятие о видах и структуре групп.; раскрыть сущность динамики группы и коллектива.



### Раздел 2. Психология взаимоотношений

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о внутригрупповых и межгрупповых отношениях; раскрыть сущность конфликта, как социально-психологического феномена.

# Общая схема переговорного процесса

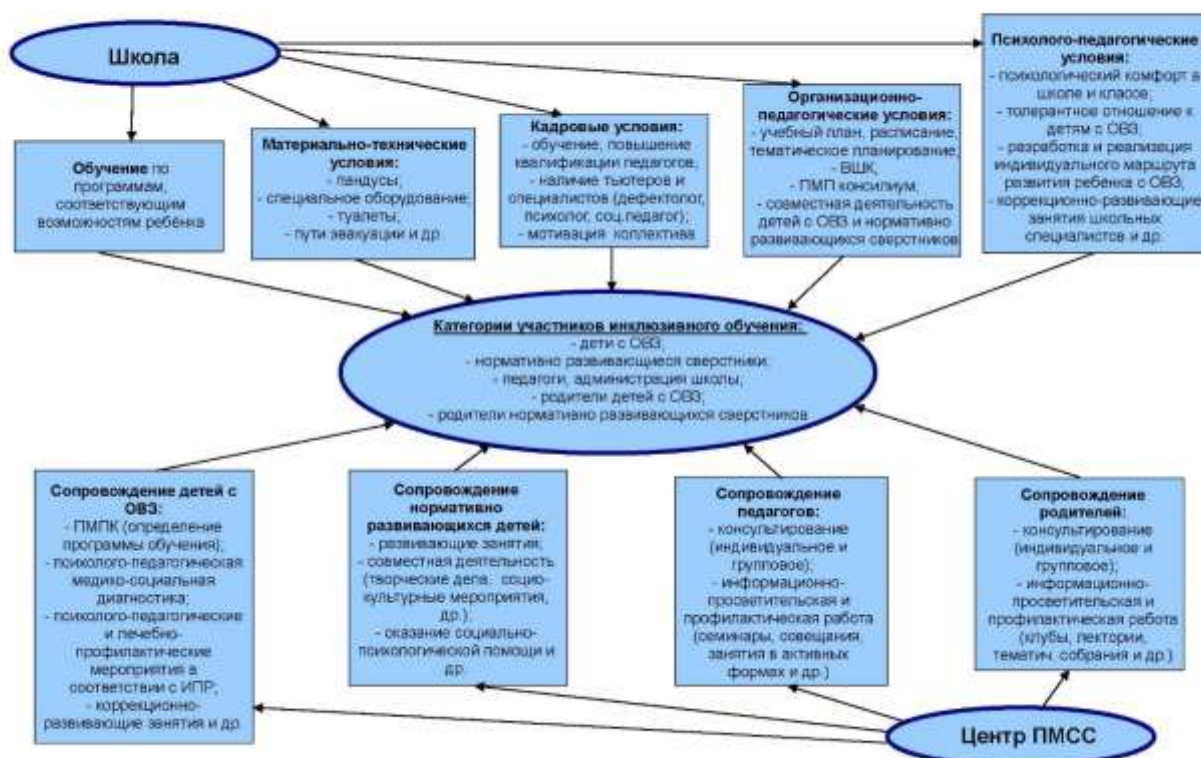


## Раздел 3. Практическая психодиагностика групп

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о методологических особенностях исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений; раскрыть сущность и диагностику коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе



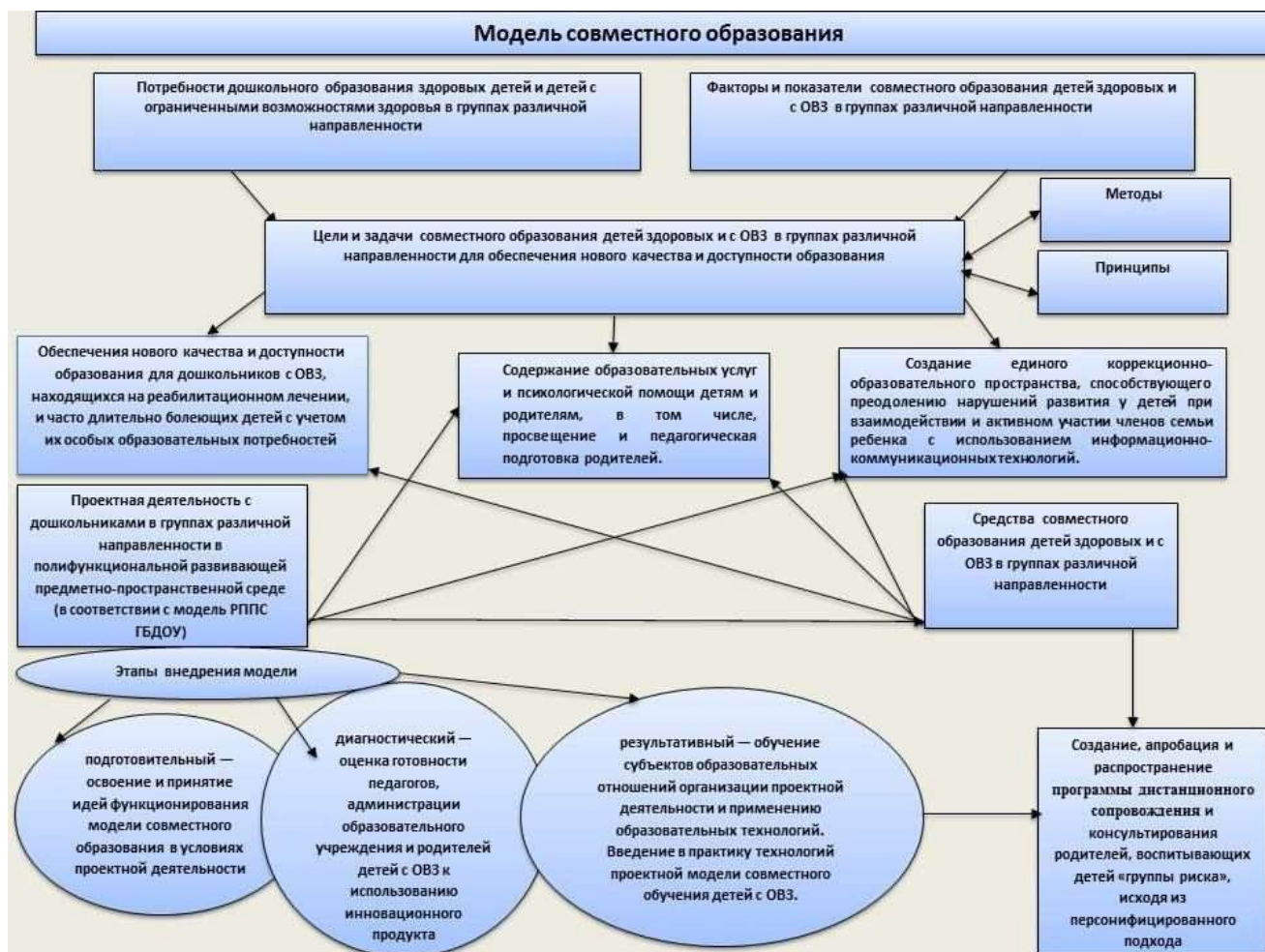
### Модель сопровождения инклюзивного образования центрами психолого-педагогического и медико-социального сопровождения



Модель разработана БОУ ВО «Областной центр ПМСС»

#### Раздел 4. Практическая психодиагностика внутригрупповых и межгрупповых отношений

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях диагностики социального внутригруппового взаимодействия; раскрыть сущность диагностики индивидуальных и групповых феноменов малой группы



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                 | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                     | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | __·__·__                      |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | __·__·__                      |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | __·__·__                      |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И КОУЧ ЛИЧНОСТИ**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность (профиль)**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА  
БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024

Методические материалы по дисциплине (модулю) «**Основы психологического консультирования и коучинг личности**» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: к.псих.н., доцента.,А.В.Романовой ..к.психол.н., доцента Беляковой Н.В., к.психол.н., доцента М.В.Ковалевой.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета политических и социальных наук Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года  
Декан факультета

Доктор психологических наук,  
профессор

  
(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                                           | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                                      | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                                | 6  |
| МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>(МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                                   | 11 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных<br>занятий по дисциплине (модулю) .....                 | 20 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                     | 20 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических<br>(семинарских) занятий по дисциплине (модулю) ..... | 22 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)...                                                                        | 22 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                              | 25 |



# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                           | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. История становления консультативной психологии</b>       | Эта лекция посвящена историческому развитию психологии консультирования как области. Он исследует истоки психологии консультирования и ее эволюцию с течением времени. Охватываемые темы могут включать первых пионеров психологии консультирования, ключевые теоретические основы, сформировавшие эту область, и знаменательные события, которые способствовали ее становлению в качестве отдельной дисциплины. Студенты получают представление об историческом контексте, в котором возникла психология консультирования, и о том, как она развивалась для удовлетворения потребностей людей в социальной сфере. |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Структура процесса психологического консультирования</b> | Эта лекция посвящена общей структуре процесса психологического консультирования. В нем рассматриваются различные этапы и компоненты, связанные с проведением эффективных сеансов консультирования. Студенты узнают о важности установления взаимопонимания и доверия с клиентами, проведения оценок и постановки целей, а также внедрения вмешательств и методов. Лекция может также затронуть роль этических соображений и границ в практике консультирования. Поняв структуру процесса консультирования, студенты получают основу для предоставления эффективных консультационных услуг в социальной сфере.      |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 3. Основные техники и приемы психологического консультирования</b> | <p>В этой лекции студенты познакомятся с рядом основных приемов и методов, используемых в психологическом консультировании. Лекция охватывает основные навыки консультирования, такие как активное слушание, эмпатическое реагирование и эффективное общение. Студенты узнают, как задавать открытые вопросы, способствовать исследованию эмоций и мыслей, а также применять различные терапевтические подходы и вмешательства. Лекция может также затронуть важность культурной чувствительности и адаптивности в практике консультирования. Приобретая эти фундаментальные методы, учащиеся будут лучше подготовлены к удовлетворению потребностей различных людей в социальной сфере.</p>                                                       |
| <b>РАЗДЕЛ 4. Модель эффективного психолога-консультанта</b>                  | <p>В этой лекции исследуются качества и характеристики эффективного психолога-консультанта. Он исследует личные качества, навыки и отношения, которые способствуют успешным результатам консультирования. Охватываемые темы могут включать самосознание, эмпатию, культурную компетентность, профессионализм и постоянное профессиональное развитие. Студенты получают представление о важности установления прочного терапевтического альянса с клиентами и соблюдения этических стандартов. В лекции также может обсуждаться роль супервизии и самопомощи в поддержании успешной практики консультирования. Поняв модель эффективного психолога-консультанта, студенты могут стремиться к профессиональному совершенству в социальной сфере.</p> |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал

заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более

лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения



практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

***Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)***

## **РАЗДЕЛ 1. История становления консультативной психологии**

### ***Тема 1.1. История становления консультативной психологии как науки и практики***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Психологическое консультирование и психотерапия: общее и различное.
2. Этические принципы психологического консультирования.
3. Понятие этической дилеммы и психологическом консультировании и психотерапии. Тренинг по разрешению этических дилем.

### ***Тема 1.2. Основы теории коммуникации***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Основные положения теории коммуникации (Г. Бейтсон, П. Вацлавик).
2. Тотальность коммуникации.
3. Виды коммуникации (вербальная, невербальная, паравербальная).
4. Цифровая и аналоговая коммуникация

## **РАЗДЕЛ 2. Структура процесса психологического консультирования**

### ***Тема 2.1. Пространственные, временные аспекты и структура процесса психологического консультирования.***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Невербальные техники в психологическом консультировании (присоединение, активное слушание на невербальном уровне).
2. Особенности разработки тренинга невербальных техник консультирования.
3. Вербальные техники в психологическом консультировании (рефлексивное и нерефлексивное активное слушание, присоединение, прояснение, прослеживание, перефразирование).
4. Особенности разработки тренинга вербальных техник консультирования.

### ***Тема 2.2. Процесс психологического консультирования как область профессиональной деятельности.***



***Вопросы для самоподготовки:***

1. Обстановка консультирования и структурирование пространства консультирования.
2. Структурирование времени консультирования.
3. Модели процесса психологического консультирования.

**РАЗДЕЛ 3. Основные техники и приемы психологического консультирования**

***Тема 3.1. Основные техники и приемы психологического консультирования в практике работы психолога***

***Вопросы для самоподготовки:***

1. Модель структуры сессии в психологическом консультировании.
2. Первичный прием, психотерапевтический контракт, информированное согласие.
3. Последующие и заключительная сессии.

***Тема 3.2. Принципы и техники психологического консультирования пары и семьи***

***Вопросы для самоподготовки:***

1. Позиция терапевта в разных терапевтических школах. Нейтральная позиция терапевта и способы ее достижения.
2. Принцип циркулярности при работе психолога-консультанта с семьей.
3. Домашние задания и рекомендации как инструмент семейного консультирования.

**РАЗДЕЛ 4. Модель эффективного психолога-консультанта**

***Тема 4.1. Модель эффективного психолога-консультанта в практике взаимодействия с клиентом.***

***Вопросы для самоподготовки:***

1. Терапевтический климат. Физические и эмоциональные компоненты.
2. Профессиональная подготовка консультанта.
3. Влияние профессиональной деятельности на личность консультанта. Использование техник НЛП в психологическом консультировании.
4. Виды психологического консультирования и основные направления в зарубежной психологической теории.
5. Чувства консультанта и самораскрытие в процессе психологического консультирования.

***Тема 4.2. Особенности психологического консультирование трудных клиентов.***

***Вопросы для самоподготовки:***

1. Психологическое консультирование пациентов с зависимостями на различных этапах реабилитации.
2. Основные речевые паттерны Милтон - модели.
3. Обеспечение психологической безопасности пациента.
4. Произвольное самовнушение (метод Куэ).
5. Невербальные техники групповой психокоррекции.

6. Типология терапевтических вмешательств (техник): информирование, совет, убеждение, парадоксальная реакция, обратная связь.
7. Консультирование клиента, перенесшего стресс, связанный с утратой.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Наименование дисциплины (модуля)*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами

(а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются

выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

### **Алгоритм работы над рефератом**

#### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

#### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.



Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### 4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### 5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом



обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;

- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

### ***Критерии оценки опроса***

#### **«Отлично»:**

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

#### **«Хорошо»:**

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

#### **«Удовлетворительно»:**

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

#### **«Неудовлетворительно»:**

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условиями выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленную в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### ***Раздел 1. История становления психологии консультирования***

**Цель лекции:** Цель этой лекции - предоставить обзор исторического развития психологии консультирования, выделив ключевые фигуры, теоретические основы и важные события, которые сформировали эту область.

**Структура лекционного занятия:**

1. Введение в тему и ее значение в области психологии консультирования.
2. Изучение первых пионеров и влиятельных фигур в психологии консультирования.
3. Обсуждение важных теоретических основ, повлиявших на развитие области.
4. Изучение знаковых событий и вех в истории психологического консультирования.
5. Краткое изложение ключевых выводов и последствий для современной практики консультирования.

**Текст лекции:** Лекция углубляется в исторический контекст психологии консультирования, прослеживая ее истоки и эволюцию. В нем представлен хронологический обзор важных событий, обсуждается вклад таких известных фигур, как Карл Роджерс и Зигмунд Фрейд. В лекции подчеркивается влияние исторических событий и социальных изменений на формирование психологии консультирования как отдельной дисциплины.

**Взаимодействие с аудиторией:** лектор может привлечь аудиторию, задавая вопросы, чтобы стимулировать размышления об исторических факторах, которые сформировали психологию консультирования. Они могут способствовать обсуждению актуальности исторического контекста для современной практики консультирования, предлагая участникам поделиться своими взглядами и идеями.

### ***Раздел 2. Структура процесса психологического консультирования***

**Цель лекции:** Цель этой лекции - познакомить студентов с общей структурой и компонентами процесса психологического консультирования, обеспечивая основу для эффективных сеансов консультирования.

**Структура лекционного занятия:**

1. Введение в важность понимания структуры процесса консультирования.
2. Объяснение различных этапов и компонентов проведения консультационных сессий.
3. Обсуждение важности установления взаимопонимания, доверия и границ с клиентами.
4. Обзор методов оценки и постановки целей, используемых в практике консультирования.
5. Объяснение различных стратегий вмешательства и терапевтических подходов.
6. Учет этических соображений и профессиональной ответственности при консультировании.

**Текст лекции:** Лекция представляет организованную разбивку процесса консультирования, подчеркивая важность каждого этапа. Он охватывает такие темы, как создание прочного терапевтического альянса, проведение оценок, совместная постановка целей, осуществление вмешательств и соблюдение этических принципов. В лекции представлены практические идеи и стратегии, которые помогут студентам в организации эффективных консультационных сессий.

**Взаимодействие с аудиторией:** лектор может включать тематические исследования или гипотетические сценарии, чтобы стимулировать участие аудитории. Они могут попросить аудиторию определить различные этапы или компоненты процесса консультирования в данных ситуациях, способствуя активному участию и критическому мышлению. Лектор также может



поощрять вопросы и обсуждения этических соображений или проблем, связанных со структурой консультирования.

### ***Раздел 3. Основные приемы и приемы психологического консультирования***

**Цель лекции:** Цель этой лекции - познакомить студентов с рядом основных методов и навыков, используемых в психологическом консультировании, снабдив их необходимыми инструментами для эффективной практики.

#### **Структура лекционного занятия:**

1. Введение в значение основных методов в психологическом консультировании.
2. Объяснение и демонстрация навыков активного слушания.
3. Обсуждение эмпатического реагирования и эффективных методов общения.
4. Введение в открытые вопросы и изучение эмоций и мыслей.
5. Обзор различных терапевтических подходов и вмешательств.
6. Акцент на важности культурной чувствительности и адаптивности в консультировании.

**Текст лекции:** Лекция посвящена предоставлению студентам основы основных методов консультирования. Он охватывает активное слушание, эмпатическое реагирование и эффективные коммуникативные стратегии. Он исследует искусство задавать открытые вопросы, чтобы облегчить исследование эмоций и мыслей клиентов. В лекции также могут быть представлены различные терапевтические подходы, такие как когнитивно-поведенческая терапия или личностно-центрированная терапия, с акцентом на их методы и приложения. Культурная компетентность и чуткость подчеркиваются как важнейшие аспекты эффективного консультирования.

**Взаимодействие с аудиторией:** лектор может включать ролевые игры или обсуждения в малых группах, чтобы участники могли попрактиковаться и применить основные техники. Они могут побуждать аудиторию делиться своим опытом или проблемами, связанными с использованием этих методов. Сессии вопросов и ответов или управляемые размышления также могут быть включены для повышения вовлеченности аудитории и углубления ее понимания методов.

### ***Раздел 4. Модель эффективного психолога-консультанта***

**Цель лекции:** Цель этой лекции - представить модель эффективного психолога-консультанта, сосредоточив внимание на личных качествах, навыках и установках, которые способствуют успешным результатам консультирования.

#### **Структура лекционного занятия:**

1. Знакомство с качествами и характеристиками эффективного психолога-консультанта.
2. Обсуждение самосознания и его значение в профессии консультирования.
3. Изучение эмпатии и культурной компетентности как необходимых навыков.
4. Обзор профессионализма, этики и постоянного профессионального развития.
5. Рассмотрение роли надзора и самопомощи в поддержании успешной практики.

**Текст лекции:** В лекции представлена модель эффективного психолога-консультанта с акцентом на личные и профессиональные качества, способствующие положительным результатам консультирования. Он исследует важность самосознания, сочувствия, культурной компетентности и постоянного профессионального развития. В лекции подчеркивается важность соблюдения профессиональной этики, создания прочного терапевтического альянса, участия в супервизии и практике самопомощи.

**Взаимодействие с аудиторией:** лектор может вовлекать аудиторию посредством интерактивных мероприятий или групповых дискуссий, чтобы изучить личные качества и навыки, которые способствуют эффективному консультированию. Они могут предложить участникам поделиться примерами того, как эти качества повлияли на их собственный опыт консультирования или проблемы, с которыми они столкнулись. Лектор также может предоставить возможности для саморефлексии и самооценки, чтобы улучшить понимание модели аудиторией.



## **КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### ***Раздел 1. История становления психологии консультирования***

**Цель семинара:** Цель этого семинара - дать участникам представление об историческом развитии психологии консультирования, что позволит им оценить эволюцию этой области и контекстуализировать ее нынешнюю практику.

**Структура семинарского занятия:**

1. Введение в важность изучения истории психологии консультирования.
2. Презентация ключевых фигур, теорий и событий, которые повлияли на формирование области.
3. Групповые дискуссии о влиянии исторических факторов на современные практики консультирования.
4. Сессия вопросов и ответов для решения любых вопросов или разъяснений.

**Взаимодействие с аудиторией:** Семинар поощряет активное участие посредством групповых дискуссий и сессий вопросов и ответов. Участникам предлагается поделиться своим мнением о значении исторического контекста для психологического консультирования. Им может быть предложено обсудить, как исторические личности или события повлияли на современные подходы и методы консультирования.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как, по вашему мнению, исторический контекст повлиял на развитие психологии консультирования?
2. Существуют ли какие-либо конкретные цифры или теории из прошлого, которые оказали значительное влияние на современную практику консультирования?
3. Каким образом понимание истории психологического консультирования может принести пользу нынешним практикам?

**Практические задания:** Нет.

**Требования к выполнению практического задания:** Н/Д.

### ***Раздел 2. Структура процесса психологического консультирования***

**Цель семинара:** Целью данного семинара является ознакомление участников с общей структурой и компонентами процесса психологического консультирования, предоставление им основы для проведения эффективных сеансов консультирования.

**Структура семинарского занятия:**

1. Введение в важность понимания структуры процесса консультирования.
2. Презентация различных этапов и элементов проведения консультационных сессий.
3. Интерактивные занятия или тематические исследования, иллюстрирующие практическое применение процесса консультирования.
4. Обсуждение и размышление о значении каждого этапа и его влиянии на общий опыт консультирования.
5. Сессия вопросов и ответов для дальнейшего разъяснения или изучения конкретных аспектов процесса консультирования.

**Взаимодействие с аудиторией:** Семинар поощряет интерактивное участие посредством тематических исследований, групповых дискуссий и сессий вопросов и ответов. Участникам предлагается применить свои знания о процессе консультирования к сценариям из реальной жизни, поделиться своим опытом и критически осмыслить различные этапы и вовлеченные элементы.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как вы устанавливаете взаимопонимание и выстраиваете доверительные отношения с клиентами на начальном этапе консультирования?
2. Какие методы или инструменты оценки вы считаете наиболее эффективными для понимания потребностей и целей клиента?
3. Как можно сохранить этические соображения и профессиональные границы на протяжении всего процесса консультирования?

**Практические задания:** Участникам может быть поручено проанализировать пример консультирования и определить различные этапы и элементы, присутствующие в этом процессе. Затем они могут представить свой анализ и принять участие в обсуждении эффективности подхода к консультированию.

**Требования к выполнению практического задания:** проанализировать кейс консультирования и определить этапы и элементы процесса консультирования. Представьте результаты и примите участие в обсуждении эффективности подхода к консультированию.

### ***Раздел 3. Основные приемы и приемы психологического консультирования***

**Цель семинара:** Цель этого семинара – познакомить участников с основными методами и навыками, используемыми в психологическом консультировании, снабдив их практическими инструментами для улучшения их практики консультирования.

**Структура семинарского занятия:**

1. Введение в значение основных методов в психологическом консультировании.
2. Презентация и демонстрация различных техник, таких как активное слушание, эмпатическое реагирование и эффективное общение.
3. Интерактивные занятия или ролевые упражнения, позволяющие участникам практиковать и применять техники.
4. Обсуждение и размышления об эффективности и потенциальных проблемах использования этих методов.
5. Сессия вопросов и ответов для решения любых вопросов или проблем, связанных с методами.

**Взаимодействие с аудиторией:** Семинар поощряет активное участие посредством интерактивных занятий, ролевых упражнений и дискуссий. Участникам предоставляется возможность практиковать методы и делиться своим опытом или идеями. Фасилитатор может предоставить обратную связь и рекомендации, чтобы улучшить понимание участниками и их применение.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как активное слушание может улучшить терапевтические отношения и облегчить самовыражение клиента?
2. Какие проблемы могут возникнуть при практике эмпатического реагирования и как их можно эффективно решить?
3. Каким образом эффективные коммуникативные навыки могут способствовать успешным результатам консультирования?

**Практические задания:** участники могут быть разделены на пары для участия в ролевых упражнениях, где они практикуют активное слушание, эмпатическое реагирование и эффективные методы общения. Затем они могут поразмыслить над своим опытом и обсудить проблемы и преимущества использования этих методов.

**Требования к выполнению практического задания:** Займитесь ролевыми упражнениями с партнером, чтобы отработать активное слушание, эмпатическое реагирование, эффективные коммуникативные приемы. Поразмышляйте над опытом и обсудите проблемы и преимущества, с которыми вы столкнулись во время учений.

#### ***Раздел 4. Модель эффективного психолога-консультанта***

**Цель семинара:** Целью данного семинара является представить модель эффективного психолога-консультанта, сосредоточив внимание на личных качествах, навыках и установках, которые способствуют успешным результатам консультирования.

##### **Структура семинарского занятия:**

1. Знакомство с качествами и характеристиками эффективного психолога-консультанта.
2. Презентация и обсуждение таких качеств, как самосознание, эмпатия, культурная компетентность и профессионализм.
3. Групповые занятия или обсуждения для изучения личного опыта и точек зрения, связанных с этими атрибутами.
4. Размышления о роли супервизии и заботы о себе в поддержании эффективности работы психолога-консультанта.
5. Сессия вопросов и ответов для дальнейшего изучения и уточнения модели.

**Взаимодействие с аудиторией:** Семинар поощряет интерактивное участие посредством групповых занятий, дискуссий и размышлений. Участникам предлагается поделиться своим опытом и идеями, связанными с качествами и характеристиками эффективного психолога-консультанта. Они могут заняться самоанализом и изучить стратегии дальнейшего развития этих качеств в своей собственной практике.

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Как самосознание способствует эффективной практике консультирования и как его можно развивать?
2. Каковы некоторые стратегии повышения культурной компетентности и устранения потенциальных предубеждений или предположений в консультировании?
3. Как можно интегрировать концепцию заботы о себе в роль психолога-консультанта для поддержания профессиональной эффективности?

**Практические задания.** Участников можно попросить выполнить упражнения по самоанализу или разработать личные планы действий для улучшения конкретных качеств, обсуждавшихся на семинаре. Затем они могут поделиться своими планами или идеями с группой.

**Требования к выполнению практического задания:** Займитесь упражнениями на самоанализ или разработайте личный план действий по усилению конкретных качеств, обсуждавшихся на семинаре. Поделитесь планом или идеями с группой.

### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                          | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024_ года                             | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20____<br>года | —·—·—                         |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (МОДУЛЯ)**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ  
СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность**  
**«Медиа́ция и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –**  
**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024\_

Методические материалы дисциплины (модуля) «**Психологическое консультирование и медиация в сфере семейных отношений**» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы учебной дисциплины разработаны рабочей группой в составе: к.псих.н., доцента А.В.Романовой, старшего преподавателя кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики, Шульга Н. И.

Методические материалы дисциплины (модуля) обсуждены и утверждены на заседании кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики, факультета политических и социальных наук

(наименование факультета)

Протокол № 12 от «28» февраля 2024 года

Заведующий кафедрой  
Доктор психологических  
наук, профессор

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Е.А. Петрова



## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                          | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                     | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                               | 7  |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля) .....                                                  | 12 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 12 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....   | 22 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                    | 22 |
| Модели консультирования семьи. ....                                                                                          | 26 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю) ..... | 29 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                  | 29 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....       | 31 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                        | 31 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                             | 33 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                                            | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Предмет психологического консультирования и медиации в сфере семейных отношений</b>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Тема 1.1. Семейное консультирование: цели, задачи, отличительные признаки, перспективы развития</b> | Содержание понятия "семейное консультирование". Семейное консультирование как разновидность социальной и семейной психотерапии. Различие понятий "семейное консультирование" и "семейная психотерапия", отличительные признаки, границы и объем вмешательства. Цели и задачи семейного консультирования. Проблемы и вопросы, обсуждаемые в практике семейного консультирования: взаимоотношения с будущим супругом; взаимоотношения между супругами в сложившейся семье; взаимоотношения супругов с родителями; детско-родительские отношения в семье. Основные модусы и виды семейного консультирования: очное- заочное, индивидуальное - групповое, психологическое, психологопедагогическое, правовое, профориентационное и т.д. Организационная взаимосвязь семейного консультирования с другими видами помощи семье. Отличие и сходство семейного консультирования от форм психологической работы – профилактики, просвещения, коррекции и терапии. История развития служб семейного консультирования. |
| <b>Тема 1.2. Теоретико-методологическое</b>                                                            | Супружеское консультирование. Вклад Н. Аккермана, К. Витакера, И. Бошормени-Надь и др. как                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>обеспечение консультативной работы с семьей</b></p>                | <p>представителей семейной психотерапии и психиатрии в развитие семейного консультирования как самостоятельного направления деятельности. История служб консультирования в России: психологическая служба в учебных заведениях, медицинская психологическая служба, служба профориентации, служба занятости, социальные службы и т.д. Перспективы развития социальных и психологических служб семьи. Роль и место семейного консультирования в профессиональной деятельности социального работника. Профессионально-этические принципы деятельности социального работника при оказании помощи семье. Понятие жизненного цикла развития семьи, характеристика его этапов. Этапы жизненного цикла развития семьи в классификации Е. Дюваля. Задачи жизненного цикла развития семьи на различных этапах. Нормативные и ненормативные кризисы жизненного цикла развития семьи.</p> |
| <p><b>Тема 1.3. Основные направления семейного консультирования.</b></p> | <p>Классификации основных направлений семейного консультирования. Подходы, ориентированные на семейную историю. Подходы, ориентированные на структуру и процесс семьи. Подходы, ориентированные на переживание: клиент-центрированная, гештальтская, эмпирическая школы семейной терапии. Общие черты организации и проведения семейного консультирования. Модели семейного консультирования: энергетическая, симптоматическая, семантическая (Г. С. Кочарян, А. С. Кочарян).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>Тема 1.4. Психодинамическая модель консультирования семьи</b></p>  | <p>Основные теоретические положения психодинамического подхода в консультировании семьи (М. Боуэн, И. Башормени-Надь и др.). Сознательное и неосознанное супружеское соглашение. Проекция неудовлетворенных в детстве желаний. Модель родительской семьи. Сиблинговая модель. Комбинация типов личности супругов. Роль психолога в консультативном процессе. Техники психоаналитического семейного консультирования: интерпретация, конфронтация, кларификация, переработка опыта.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>РАЗДЕЛ 2. Модели семейного консультирования..</b></p>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Тема 2.1. Поведенческая модель семейного консультирования</b></p>  | <p>Цели и задачи консультирования семьи в рамках поведенческой модели. Роль психолога. Тренинг родительских способностей: этапы, задачи. Интервью с родителями. Проведение функционального анализа. Тренинг самоконтроля для родителей. Тренинг самодостаточности для родителей. Эффективность поведенческого родительского тренинга. Коррекция супружеских отношений: этапы, задачи консультативной работы. Оценка супружеского взаимодействия как условие выработки эффективной стратегии достижения позитивных изменений: интервью, наблюдение, методики самоотчета. Техники семейного поведенческого консультирования:</p>                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                       | основанные на использовании оперантного обусловливания; основанные на респондентном обусловливании; когнитивно-аффективные техники.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Тема 2.2. Структурная модель консультирования семьи</b>            | <p>Взаимоположительное поведение. Навыки коммуникации и решения проблем. Супружеский договор об изменении поведения. Эффективность поведенческого супружеского консультирования. Основные теоретические положения структурной модели: семья как базисная человеческая система; наличие в рамках системы подсистем; существование границ между системами и подсистемами; вмешивающееся поведение как фактор, оказывающий влияние на членов семьи; эволюция паттернов транзакций. Семья как базисная человеческая система. Понятие подсистем семьи. Супружеская, родительская, сиблинговая подсистемы, их характеристики. Границы семейной системы и подсистем: внешние и внутренние. Эволюция паттернов взаимодействия. Понятие дисфункциональной семьи. Цели психологической помощи семье в рамках структурной модели. Основные техники и приемы: аккомодация, отслеживание, мимесис. Техника фокусирования, разыгрывание паттернов взаимодействия, интенсивность воздействия, расшатывание семейной системы, перестройка реальности. Роль психолога в консультативном процессе.</p> |
| <b>Тема 2.3. Трансгенерационная модель семейного консультирования</b> | <p>Теория психоанализа, теория объектных отношений, теория систем как концептуальная основа трансгенерационной модели семейного консультирования. Теория семейных систем М. Боуэна: дифференциация, триангуляция, семейный проективный процесс. Цели и задачи психологической помощи семье в рамках трансгенерационной модели. Техники трансгенерационного семейного консультирования: объективность, интерпретация, анализ переноса, психологическое просвещение.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Тема 2.4. Интегративная модель семейного консультирования</b>      | <p>Место интегративной модели в ряду других теоретических подходов в консультировании и психотерапии семьи. Основные параметры интегративной модели консультирования семьи: структурные, стратегические, трансгенерационные, поведенческие и конструктивистские аспекты взаимодействия, аспекты взаимодействия, основанные на опыте. Структура семьи. Диагностика семейных отношений в циркулярной модели Д. Олсона. Цели семейного консультирования на основе интегративной модели.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные

занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем



жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового

опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. Предмет психологического консультирования и медиации в сфере семейных отношений**

### **Тема 1.1. Семейное консультирование: цели, задачи, отличительные признаки, перспективы развития**

1. Понятие «брак» и «семья».
2. Семья как пространство жизнедеятельности.
3. Соотношение понятий «брак» и «семья».
4. Этапы развития брачно-семейных отношений.

### **Тема 1.2. Теоретико-методологическое обеспечение консультативной работы с семьей**

1. Функции семьи. классификация семейных функций.
2. Супружеское консультирование.
3. Отличие и сходство семейного консультирования от форм психологической работы – профилактики, просвещения, коррекции и терапии.

4. История развития служб семейного консультирования.

### **Тема 1.3. Основные направления семейного консультирования.**

1. Психодинамические теории консультирования
2. Бихевиоризм как теоретическая основа психологического консультирования
3. Теоретические источники когнитивно-ориентированного консультирования

### **Тема 1.4. Психодинамическая модель консультирования семьи**

1. Гештальт-теория в психологическом консультировании
2. Теории экзистенциально-гуманистического направления в консультировании
3. Телесно-ориентированные теории
4. Социально-психологические теории

## **РАЗДЕЛ 2. Модели семейного консультирования.**

### **Тема 2.1. Поведенческая модель семейного консультирования**

1. Слушание истории клиента.
2. Выявление проблемной (доминирующей) истории.
3. Экстернализация проблемы.
4. Реконструкция проблемной истории
5. Выявление уникальных эпизодов и начало альтернативной истории

### **Тема 2.2. Структурная модель консультирования семьи**

1. Переименование проблемы.
2. Уплотнение альтернативной истории
3. Обсуждение будущего в свете новой истории.
4. Выявление качеств и ресурсов клиентки

### **Тема 2.3. Трансгенерационная модель семейного консультирования**

1. Структура консультативной беседы.
2. Начало беседы как первый этап консультирования.
3. Второй этап консультирования.
4. Средства проверки гипотез.
5. Базовые принципы ведения консультативной беседы с клиентом.

### **Тема 2.4. Интегративная модель семейного консультирования**

1. Использование идеи двухмерного пространства человеческих проявлений в целях прояснения запроса клиента
2. Принцип альтернативных формулировок К. Хорни и его применение в целях поиска причин актуальной проблемы клиента
3. Индивидуальное консультирование.

4. Групповое консультирование.
5. Психологическое консультирование по вопросам брака, семьи и построения личных взаимоотношений.

### **1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)<sup>1</sup>**

## **РАЗДЕЛ 1. Предмет психологического консультирования и медиации в сфере семейных отношений**

**Тема 1.1. Семейное консультирование: цели, задачи, отличительные признаки, перспективы развития**

**Тема 1.2. Теоретико-методологическое обеспечение консультативной работы с семьей**

**Тема 1.3. Основные направления семейного консультирования.**

**Тема 1.4. Психодинамическая модель консультирования семьи**

## **РАЗДЕЛ 2. Модели семейного консультирования.**

**Тема 2.1. Поведенческая модель семейного консультирования**

**Тема 2.2. Структурная модель консультирования семьи**

**Тема 2.3. Трансгенерационная модель семейного консультирования**

**Тема 2.4. Интегративная модель семейного консультирования**

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Психологическое консультирование и медиация в сфере семейных отношений*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

---

<sup>1</sup> Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

##### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого



предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

### **Алгоритм работы над рефератом**

#### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

#### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### **6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):**

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.
2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

#### ***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

#### ***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### ***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

#### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:

- наименование факультета;
- тема презентации;
- фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
- фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
- год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

- «Отлично»:
- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
  - в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
  - знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
  - свободное владение терминологией;
  - ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;
- «Хорошо»:
- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
  - ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
  - единичные ошибки в терминологии;
  - ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.
- «Удовлетворительно»:
- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;



– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.



Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом с оценкой. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ  
СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Раздел 1. Предмет, технология и методы психологического консультирования и медиации в сфере семейных отношений**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о семейном консультировании как научно-практической отрасли психологии; раскрыть сущность психодинамической модели консультирования семьи.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                                    | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Методы и средства обучения |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела<br>1.1<br>1.2<br>1.3<br>1.4 | Содержание понятия "семейное консультирование". Семейное консультирование как разновидность социальной и семейной психотерапии. Различие понятий "семейное консультирование" и "семейная психотерапия", отличительные признаки, границы и объем вмешательства. Цели и задачи семейного консультирования. Проблемы и вопросы, обсуждаемые в практике семейного консультирования: взаимоотношения с будущим супругом; взаимоотношения между супругами в сложившейся семье; взаимоотношения супругов с родителями; детско-родительские отношения в семье. Основные модусы и виды семейного консультирования: очное- заочное, индивидуальное - групповое, психологическое, психологопедагогическое, правовое, профорientационное и т.д. Организационная взаимосвязь семейного консультирования с другими видами помощи семье. Отличие и сходство семейного консультирования от форм психологической работы – профилактики, просвещения, коррекции и терапии. История развития служб семейного консультирования. Супружеское консультирование. Вклад Н. Аккермана, К. Витакера, И. Бошормени-Надь и др. как представителей семейной психотерапии и психиатрии в развитие семейного консультирования как самостоятельного направления деятельности. История служб консультирования в России: психологическая служба в учебных заведениях, медицинская психологическая служба, служба профорientации, служба занятости, социальные службы и т.д. Перспективы развития социальных и психологических служб семьи. Роль и место семейного консультирования в профессиональной деятельности социального работника. Профессионально-этические принципы деятельности социального работника при оказании помощи семье. Понятие жизненного цикла развития семьи, характеристика его этапов. Этапы жизненного цикла развития семьи в классификации Е. Дюваля. Задачи жизненного цикла развития семьи на различных этапах. Нормативные и ненормативные кризисы жизненного цикла развития семьи. Классификации основных направлений семейного консультирования. Подходы, ориентированные на семейную историю. Подходы, ориентированные на структуру и процесс семьи. Подходы, ориентированные на переживание: клиент-центрированная, | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>гештальтская, эмпирическая школы семейной терапии. Общие черты организации и проведения семейного консультирования. Модели семейного консультирования: энергетическая, симптоматическая, семантическая (Г. С. Кочарян, А. С. Кочарян). Основные теоретические положения психодинамического подхода в консультировании семьи (М. Боуэн, И. Башормени-Надь и др.). Сознательное и неосознанное супружеское соглашение. Проекция неудовлетворенных в детстве желаний. Модель родительской семьи. Сиблинговая модель. Комбинация типов личности супругов. Роль психолога в консультативном процессе. Техники психоаналитического семейного консультирования: интерпретация, конфронтация, кларификация, переработка опыта.</p> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

В отличие от индивидуального консультирования, при семейном консультировании социальный педагог работает либо с семьей в целом (членами семьи), либо выстраивает консультационный процесс поэтапно: от индивидуального консультирования отдельных членов семьи до проведения совместной встречи.

Социальный педагог, работая с семьей, может использовать наиболее распространенные приемы консультирования: эмоциональное заражение, внушение, убеждение, художественные аналогии, мини – тренинги и пр.

Консультирование семей проводится специалистами по необходимым и запрашиваемым проблемам семьи и её членов по направлениям деятельности учреждения и в пределах ведомственной компетентности. Работа с семьей специалистов учреждений, ведомств, организаций неразрывно связана с оказанием помощи, поддержки и заботы о семье, поэтому невозможно выделить семейное консультирование как отдельный вид их деятельности. Однако, по видам и направлениям оказываемого семье консультирования можно выделить основные вопросы, разрешаемые специалистами, а именно - **социальные, социально-правовые, социально-педагогические, психологические, социально-психологические, социально-медицинские, социально-досуговые и т.д.:**

#### 1. По социальным вопросам:

- специалистами Центров помощи семье и детям осуществляется разъяснение по конкретным видам и формам социально-экономических, медико-социальных, социально-психологических, социально-педагогических и иных социальных услуг; содействие в оказании поддержки семье и отдельным гражданам в решении проблем их самообеспечения, реализации их собственных возможностей по преодолению сложных жизненных ситуаций; консультирование родителей по вопросам социальной реабилитации детей с ограниченными умственными и психическими возможностями; оказание помощи гражданам, перенесшим психофизическое насилие; пропаганда и внедрение в практику новых форм и методов социального обслуживания в зависимости от характера нуждаемости семьи и детей в социальной поддержке и местных социально-экономических условий; разъяснять гражданам о комплексных и индивидуальных региональных социальных программах и направлять обратившихся и нуждающихся к соответствующим специалистам для дальнейшего решения вопроса; о применении законодательных документов по вопросам льгот, монетизации, санаторно-курортного лечения, оздоровления и т.д.

- специалисты учреждений и организаций социальной защиты населения консультируют и оказывают содействие в решении проблем социальной помощи, поддержки и защиты семей, находящихся в трудной жизненной, социально-опасной и экстремальной ситуациях; разъясняют и проводят в пределах своей компетентности индивидуальную профилактическую работу с безнадзорными и беспризорными несовершеннолетними;

- специалисты социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних осуществляют профилактику безнадзорности и социальную реабилитацию несовершеннолетних, проводят беседы с их родителями или лицами, их заменяющими; содействуют органам опеки и попечительства в устройстве несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей; проводят беседы с родителями и лицами, их заменяющими по основным воспитательным функциям семьи и вопросам осуществления родительских обязанностей и ответственности за ненадлежащее их исполнение;

- специалисты социальных приютов для детей обеспечивают не только временное проживание и социальную реабилитацию несовершеннолетних, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и нуждающихся в экстренной социальной помощи государства, но и консультируют родителей по психолого-педагогическим вопросам, особенностям детско-родительских взаимоотношений и возрастным особенностям детей, проводят беседы с родителями, близкими и родственниками детей, попавшими в приют;

- специалисты центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей, предназначенных для временного содержания несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей или законных представителей консультируют и оказывают им содействие в дальнейшем устройстве.

## 2. По социально-правовым вопросам:

- специалисты комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав) органов местного самоуправления осуществляют консультирование родителей и детей по предупреждению безнадзорности и беспризорности несовершеннолетних, координации усилий субъектов системы профилактики безнадзорности и правонарушений по контролю за условиями воспитания, обучения и содержания несовершеннолетних; осуществляют меры по защите и восстановлению прав и законных интересов несовершеннолетних; разъясняют правовые нормы и меры по воздействию в отношении несовершеннолетних и их родителей или законных представителей в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством РФ и субъектов РФ;

- специалистами по охране прав несовершеннолетних муниципальных региональных образований осуществляется работа и в том числе -консультирование семей и детей в области личных неимущественных и имущественных прав ребенка, по вопросам социально-правовой, жилищной, правовой защите прав несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей и находящихся в социально-опасном положении детям и нуждающимся семьям;

- специалисты правоохранительных учреждений проводят разъяснительную работу среди родителей нормы семейного, гражданского, административного и уголовного законодательства; обеспечению безопасности личности; предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений; защите частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности; беседы профилактического характера; посещают семьи по месту жительства с целью обследования жилищно-бытовых условий; предотвращают применение к детям недопустимых методов воспитания и обращения, т.е. все виды физического и психического насилия над детьми; выясняют обстоятельства совершения правонарушения и принимают конкретные меры к родителям и детям и т.д.

- специалисты правозащитных ведомств, организаций и учреждений осуществляют надзор по вопросам охраны, поддержки, защиты конституционных прав семьи и детей путем разъяснения и применения общенадзорных, гражданско-правовых, уголовно-правовых средств по обнаружению и устранению допущенных нарушений трудового и жилищного права, права на образование; осуществляют надзор за соблюдением требований семейного законодательства;

- специалисты муниципалитетов и региональных правительственных и государственных организаций осуществляется консультирование семей по административно-правовым вопросам;

- специалисты общественных и негосударственных организаций привлекают к семейному консультированию лучших специалистов и волонтеров (высокая самоотдача и креативность персонала, работающего «ради идеи», а не только за вознаграждение; они лишены ведомственной подчиненности; более мобильны, гибки и обладают инициативой, восприимчивы к изменяющимся условиям, более глубоко и предметно знают положение дел на местах и в семьях своих подопечных);

- специалисты бюро актов гражданского состояния осуществляют консультирование семей по вопросам семейно-брачных отношений, регистрации супружеских пар, усыновление детей, оформление установления наследственных связей, изменение фамилии и имени, установление подлинности документов семьи и т.д.

## 3. По социально-педагогическим вопросам осуществляется консультирование учителями и преподавателями учебных дисциплин по организации помощи в обучении, направленное на предотвращение возникающих семейных проблем и формирование педагогической культуры родителей и т.д.;

- социальные педагоги дошкольных, общеобразовательных, профессиональных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования консультируют по вопросам педагогической и социально-психологической подготовки родителей к воспитанию будущих школьников; социально-педагогического сопровождения детей с особыми нуждами и их семей; вопросам взаимоотношения различных поколений в семье, методах педагогического воздействия на детей, формировании позитивных отношений между детьми и взрослыми; социально-психологическим

проблемам воспитания «трудных» подростков, проблемам отрицательного влияния безнадзорности и беспризорности на психику ребенка; организации режима труда, учебы, отдыха и досуга детей в семье; подготовки детей дошкольного возраста к занятиям в школе; наиболее распространенных ошибках родителей в воспитании детей, особенностям воспитания детей с отклонениями в физическом и психическом развитии и т.д.;

#### 4. По социально-медицинским вопросам:

- медицинские работники образовательных учреждений распространяют санитарно-гигиенические знания среди детей и родителей, пропагандируют здоровый образ жизни; разъясняют и проводят медико-педагогические мероприятия по формированию функциональной готовности ребенка к обучению; предотвращению школьной дезадаптации; осуществляют контроль за течением школьной адаптации и проведением медико-педагогической коррекции; т.д.,

- медицинские работники центров планирования и репродукции семьи и женских консультаций осуществляют консультирование по вопросам охраны здоровья матери и ребенка, планированию семьи и её естественной репродукции, подготовке к отцовству и материнству, профилактике женских и мужских заболеваний; обзору законодательства об охране материнства и детства; раннему выявлению аномального материнства и т.д.;

- в учреждениях здравоохранения, поликлиниках и больницах проводится адресное сопровождение соматического состояния всех членов семьи, особое внимание уделяется детям и новорожденным; пропаганде здорового образа жизни, лечению и профилактике семейных и детских болезней; принимаются меры употребляющим алкогольные, токсические и наркотические вещества; своевременно принимаются меры по сохранению жизни и здоровья детей, находящихся в социально-опасном положении.

5. По социально-психологическим и психологическим вопросам: социальные педагоги образовательных учреждений консультируют родителей по вопросам школьной и средовой адаптации, преодолению школьных учебных проблем и вопросов межличностного общения, профилактике школьной и средовой дезадаптации, созданию социально-педагогических условий благоприятной адаптации учащихся.

Таким образом, семейное социально-педагогическое консультирование – это особый вид консультирования, имеющий свой предмет

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Модели семейного консультирования.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о поведенческой и структурной моделях семейного консультирования; раскрыть сущность трансгенерационной и интегративной моделей семейного консультирования.

### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                                    | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела<br>2.1<br>2.2<br>2.3<br>2.4 | Цели и задачи консультирования семьи в рамках поведенческой модели. Роль психолога. Тренинг родительских способностей: этапы, задачи. Интервью с родителями. Проведение функционального анализа. Тренинг самоконтроля для родителей. Тренинг самодостаточности для родителей. Эффективность поведенческого родительского тренинга. Коррекция супружеских отношений: этапы, задачи консультативной работы. Оценка супружеского взаимодействия как условие выработки эффективной | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>стратегии достижения позитивных изменений: интервью, наблюдение, методики самоотчета. Техники семейного поведенческого консультирования: основанные на использовании оперантного обусловливания; основанные на респондентном обусловливании; когнитивно-аффективные техники. Взаимоположительное поведение. Навыки коммуникации и решения проблем. Супружеский договор об изменении поведения. Эффективность поведенческого супружеского консультирования. Основные теоретические положения структурной модели: семья как базисная человеческая система; наличие в рамках системы подсистем; существование границ между системами и подсистемами; вмешивающееся поведение как фактор, оказывающий влияние на членов семьи; эволюция паттернов транзакций. Семья как базисная человеческая система. Понятие подсистем семьи. Супружеская, родительская, сиблинговая подсистемы, их характеристики. Границы семейной системы и подсистем: внешние и внутренние. Эволюция паттернов взаимодействия. Понятие дисфункциональной семьи. Цели психологической помощи семье в рамках структурной модели. Основные техники и приемы: аккомодация, отслеживание, мимесис. Техника фокусирования, разыгрывание паттернов взаимодействия, интенсивность воздействия, расшатывание семейной системы, перестройка реальности. Роль психолога в консультативном процессе. Теория психоанализа, теория объектных отношений, теория систем как концептуальная основа трансгенерационной модели семейного консультирования. Теория семейных систем М. Боуэна: дифференциация, триангуляция, семейный проективный процесс. Цели и задачи психологической помощи семье в рамках трансгенерационной модели. Техники трансгенерационного семейного консультирования: объективность, интерпретация, анализ переноса, психологическое просвещение. Место интегративной модели в ряду других теоретических подходов в консультировании и психотерапии семьи. Основные параметры интегративной модели консультирования семьи: структурные, стратегические, трансгенерационные, поведенческие и конструктивистские аспекты взаимодействия, аспекты взаимодействия, основанные на опыте. Структура семьи. Диагностика семейных отношений в циркулярной модели Д. Олсона. Цели семейного консультирования на основе интегративной модели.</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

#### Модели консультирования семьи.

У истоков профессиональной помощи семье стояли врачи и, прежде всего, психиатры и психотерапевты. В настоящее время семья может получить профессиональную помощь в многочисленных центрах поддержки семьи, психологических консультациях. Следует, однако, заметить, что основы семейной психологии целесообразно знать и врачам различных специальностей. Это связано с тем, что семейные неблагополучие часто оказывают существенное влияние на возникновение и течение многих соматических заболеваний. Если клиницист ищет лишь биологические причины поведенческих и эмоциональных расстройств, это не может способствовать успешному лечению терапевтических задач.

Эти знания были бы не полными без опоры на принятые в современной психологической науке модели консультирования семьи и вытекающие из этого принципы воздействия на нее.

**Психоаналитическая модель** предполагает, что помощь семье можно оказать, изучая подсознательные связи членов семьи с собственными родителями. Приобретенный в прошлом опыт усугубляет трудности, испытываемые в настоящее время. И, следовательно, понимая и корректируя опыт отношений с собственными родителями, можно быстрее стать зрелым, что будет способствовать преодолению трудностей в собственной семье.



В этой модели семью рассматривают как эмоциональную систему, включающую как живых, так и усопших или проживающих отдельно членов семьи. Эта система оказывает влияние на детей, формируя их личность. В результате чего может сформироваться как независимая от семьи личность, разделяющая свои и чужие эмоции, более самостоятельная в действиях и руководствующаяся своими четкими принципами. Однако, может сформироваться и зависимая от семьи личность, которой свойственна ригидность и склонность к эмоциональному реагированию. Такие люди склонны создавать семьи с себе подобными и требуют друг от друга стабильности чувств и отношений. В семье они часто включаются в так называемые триангуляционные отношения, когда для разрешения трудностей в семье включают третьих лиц с целью усиления своей позиции (чаще всего детей). Такие отношения снижают стабильность отношений в семье, стимулируют эмоциональную напряженность и чувство незащищенности. Разрыв с семьей не приносит облегчения, так как старые стереотипы привносятся и в новые отношения. Помощь такой семье содержит опасность включения в эти триангуляционные отношения.

Кроме того, в аналитически ориентированных моделях семьи внимание обращают на баланс прав и обязанностей, что также может способствовать неконструктивному семейному опыту.

**Бихевиористическая модель** семьи исходит из того, что объектом воздействия является не прошлый опыт, а поведение, определяемое стимулами нынешней жизни. И, следовательно, интересны не причины поведения («почему?»), а его следствия («как?», «когда?», «где?», «что?»). Каждый член семьи имеет систему своих «поощрений» и «наказаний», используя которые можно изменять некоторые поступки. Формирование у членов семьи навыков эффективной, направленной на обсуждение перспектив отношений коммуникации, позволяет обходить многие «острые углы».

**Транзактная модель** семьи базируется на теории состояний «Я» Э Берна («Взрослый», «Родитель», «Ребенок»). Эти состояния «Я» различимы по характерным для них высказываниям, поведению, проявлениям эмоций.

Для состояния «Ребенок» характерны высказывания, выражающие эмоции, потребности, опасения, богатая мимика, позы и жесты, отражающие неуверенность, часто звучащие фразы «Я хочу», «Я боюсь» и т.п. Все это часто сопровождается вегетативными проявлениями (покраснение кожных покровов, гипергидроз ладоней и т.п.).

Для состояния «Взрослый» характерна объективная оценка реальности и себя.

В состоянии «Родитель» человек руководствуется не критично перенятыми оценками, правилами. В связи с этим часто звучат слова «обязан», «должен» в назидательном тоне и сопровождающиеся доминантными позами.

Все эти состояния нельзя считать хорошими или плохими. Речь должна идти о том, насколько то или иное состояние «Я» соответствует реальной ситуации.

Сложным видом взаимодействия с позиций транзактного анализа являются «игры», которым присущи скрытые обращения и ответы. Благодаря им при взаимоотношениях членов семьи возникают «ловушки» с заранее предусмотренным исходом которые обеспечивают своеобразную психологическую выгоду для одного. Так, например, один из супругов пишет, варит, чинит, работает и т. д., но у него не все получается. Если в это время к нему обращается другой супруг или дети, то виноватым будет считаться помешавший (Игра «Из-за тебя»). Чаще всего игры перенимаются от собственных родителей как наставление (стань известным, не урони честь семьи и др.) и сопровождается инструкцией как это надо осуществлять. Такой способ называют сценарием.

Зрелый человек способен осознавать и контролировать состояния собственного «Я» и, соответственно, почувствовать разницу между жизнью родителей и собственной жизнью. Если он это проделает, то становится более автономным и может выбирать более созвучный его личности образ жизни, более искренне общаться. Путь к этому лежит через понимание своих «игр», сценария.

Одной из наиболее признанных в настоящее время является структурная модель семьи. Теоретической основой этой модели семьи является общая теория систем, согласно которой большинство объектов окружающего мира представляют собой целесообразно организованные системы. Таким же образом, как системы, функционирует человек и различные социальные образования, в том числе и семья.

Основные постулаты этой теории гласят:

1. Целое больше, чем сумма составляющих его частей. Система описывается теми составными частями, из которых она состоит. Семья не состоит из мамы, папы и ребёнка. Все эти элементы присутствуют, но семья как система - нечто большее.

Все элементы и процессы, происходящие внутри семьи, взаимно влияют и взаимообуславливают друг друга. Соответственно изменения, которые

происходят в отдельном элементе системы, могут вторично обуславливать изменения в других частях системы или в системе в целом. Влияя на ребёнка можно вызвать изменения во всех остальных участниках семьи

С точки зрения теории системы семья представляет собой открытую систему, нуждающуюся для своей жизнедеятельности в обмене с окружающей средой. Закрытые системы - те, которые функционируют автономно. Семья существует в социуме, и она должна взаимодействовать с его элементами. Если этого не происходит, то функции семьи могут нарушаться.

Семья также является и первичной системой по отношению к каждому входящему в неё элементу. Это значит что закономерности, по которым существует семья, могут отличаться и не соответствовать тем закономерностям, по которым существуют отдельные её элементы - члены семьи. Намерения и поступки людей в системе являются вторичными (семья как система первична). Это положение носит практический характер. Можно много времени уделить желаниям и намерениям одного элемента системы, но так и не понять, почему именно в этой системе (семье) возникают проблемы.

Существует два основных закона, которым семья как система подчиняется: закон гомеостаза и закон развития. Оба эти закона существуют и действуют одновременно.

Закон гомеостаза говорит о том, что любая система стремится сохранить существующее положение любым путём. Причем этот закон относится как к функциональным, так и к дисфункциональным семьям. Положение в семье мучительное, но она стремится сохранить это положение и делает его стабильным. Любые перемены пугают семью. Она считает, что перемены хуже, чем существующее положение. Закон гомеостаза делает понятным, почему в семье многие годы могут сохраняться проблемы.

Закон развития определяет стремление системы к развитию и прохождению своего пути от возникновения семьи до ее завершения. Источник творческих сил заложен внутри семьи. На уровне семьи закон развития проявляется в том, что семья как система должна прожить свой жизненный цикл, который представляет собой последовательную смену основных событий или стадий.

Беря за основу эту модель семьи, необходимо проанализировать структуру семьи, подсистемы семьи и их границы (см. подробнее стр. 6-8), влияние стрессоров не только внутри семьи, но и в смежных областях жизни (работа, общение и т.п.). Целью помощи семье с позиций структурной модели является не устранение стрессора (он уже есть!), а помощь в адекватной реорганизации структуры семьи, определении границ подсистем и формировании конструктивного стиля взаимодействия.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Предмет, технология и методы психологического консультирования и медиации в сфере семейных отношений**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о семейном консультировании как научно-практической отрасли психологии; раскрыть сущность психодинамической модели консультирования семьи.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие «брак» и «семья».</li> <li>2. Семья как пространство жизнедеятельности.</li> <li>3. Соотношение понятий «брак» и «семья».</li> <li>4. Этапы развития брачно-семейных отношений.</li> <li>5. Функции семьи. классификация семейных функций.</li> <li>6. Супружеское консультирование.</li> <li>7. Отличие и сходство семейного консультирования от форм психологической работы – профилактики, просвещения, коррекции и терапии.</li> </ol>                                                                                 | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. История развития служб семейного консультирования.</li> <li>2. Психоаналитические теории консультирования</li> <li>3. Бихевиоризм как теоретическая основа психологического консультирования</li> <li>4. Теоретические источники когнитивно-ориентированного консультирования</li> <li>5. Гештальт-теория в психологическом консультировании</li> <li>6. Теории экзистенциально-гуманистического направления в консультировании</li> <li>7. Телесно-ориентированные теории</li> <li>8. Социально-психологические теории</li> </ol> | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Модели семейного консультирования.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о поведенческой и структурной моделях семейного консультирования; раскрыть сущность трансгенерационной и интегративной моделях семейного консультирования.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------|----------------------------|
|-------|---------------------|----------------------------|

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Слушание истории клиента.</li> <li>2. Выявление проблемной (доминирующей) истории.</li> <li>3. Экстернализация проблемы.</li> <li>4. Реконструкция проблемной истории</li> <li>5. Выявление уникальных эпизодов и начало альтернативной истории</li> <li>6. Переименование проблемы.</li> <li>7. Уплотнение альтернативной истории</li> <li>8. Обсуждение будущего в свете новой истории.</li> <li>9. Выявление качеств и ресурсов клиентки</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                            | Дискуссия |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура консультативной беседы.</li> <li>2. Начало беседы как первый этап консультирования.</li> <li>3. Второй этап консультирования.</li> <li>4. Средства проверки гипотез.</li> <li>5. Базовые принципы ведения консультативной беседы с клиентом.</li> <li>6. Использование идеи двухмерного пространства человеческих проявлений в целях прояснения запроса клиента</li> <li>7. Принцип альтернативных формулировок К. Хорни и его применение в целях поиска причин актуальной проблемы клиента</li> <li>8. Индивидуальное консультирование.</li> <li>9. Групповое консультирование.</li> <li>10. Психологическое консультирование по вопросам брака, семьи и построения личных взаимоотношений.</li> </ol> | Дискуссия |

## УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Раздел 1. Предмет, технология и методы психологического консультирования и медиации в сфере семейных отношений

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о семейном консультировании как научно-практической отрасли психологии; раскрыть сущность психодинамической модели консультирования семьи.



### Раздел 2. Модели семейного консультирования.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о поведенческой и структурной моделях семейного консультирования; раскрыть сущность трансгенерационной и интегративной моделях семейного консультирования.

## ***Направления семейного консультирования и психотерапии***

### **1 Структурная модель работы с семьей**

С. Минухин, Б. Монтальво, Б. Герни, Б. Розман и др.

### **2 Модель консультирования семьи, основанная на теории семейных систем М. Боуэна**

М. Боуэн, М. Николе, Д. Ульрих, И. Бошормени-Надь

### **3 Коммуникационная модель работы с семьей**

Г. Бэйтсон, П. Вацлавик, В. Сатир, Д. Гриндер и др.



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

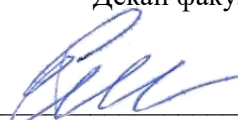
| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                 | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                     | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___._____                 |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___._____                 |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___._____                 |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

  
/Петрова Е.А.  
28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**ПСИХОЛОГИЯ ИНКЛЮЗИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

**Направление подготовки**  
**44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»**

**Направленность (профиль)**  
**«Психолог в социальной сфере»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА  
БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва, 2024 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Психология инклюзии в современном мире»** разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Конфликтология», программы бакалавриата по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Психология инклюзии в современном мире»** разработаны доцентом факультета психологии РГСУ: к.психол.н. Пчелиновой В.В., к.психол.н Кузьминым В.В.

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Психология инклюзии в современном мире»** обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук  
(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года  
Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор



Е.А. Петрова

(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                                           | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                                      | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                                | 6  |
| МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>(МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                                   | 9  |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных<br>занятий по дисциплине (модулю) .....                 | 19 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                     | 19 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических<br>(семинарских) занятий по дисциплине (модулю) ..... | 21 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)...                                                                        | 21 |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по<br>дисциплине (модулю) .....                     | 22 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                         | 22 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                              | 23 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и междисциплинарной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос — это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, — это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### *Краткое содержание лекционных занятий*

| Наименование разделов и тем                                                                                                | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1</b><br><br><b>ПОДХОДЫ И ПРИНЦИПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИИ ИНКЛЮЗИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ</b> | В данной лекции основное внимание уделяется различным подходам и принципам, которыми руководствуется формирование психологии включения в общественное сознание в современном мире. Лектор дает обзор концепции инклюзивности и ее значения в современном обществе. Они исследуют различные теоретические основы и точки зрения, которые способствуют пониманию и продвижению инклюзивности на уровне общества. В лекции подчеркивается важность распознавания и борьбы с предубеждениями, стереотипами и дискриминацией, которые мешают инклюзивному мышлению и поведению. В нем обсуждаются стратегии поощрения инклюзивности, такие как поощрение разнообразия, создание безопасных пространств и поощрение сочувствия и понимания между людьми. |
| <b>РАЗДЕЛ 2</b><br><br><b>ПРИКЛАДНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ИНКЛЮЗИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ</b>                   | Эта лекция посвящена прикладной психологии включения на индивидуальном уровне в современном мире. Лектор исследует, как люди могут развивать инклюзивное мышление и участвовать в инклюзивном поведении в своей личной жизни и взаимодействии. Они обсуждают роль самосознания и самоанализа в распознавании собственных предубеждений и предубеждений. В лекции подчеркивается важность активного слушания, эффективного общения и сочувствия в создании инклюзивных отношений и сообществ. Также обсуждаются практические стратегии поощрения                                                                                                                                                                                                    |



|  |                                                                                                                                                                                                                           |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | интеграции, такие как методы разрешения конфликтов и поощрение установки на рост. Лектор подчеркивает важность понимания и оценки индивидуальных различий, активно работая над созданием чувства принадлежности для всех. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра — это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего, обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1 ПОДХОДЫ И ПРИНЦИПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИИ ИНКЛЮЗИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Принципы и основополагающие документы международного признания равных прав на образование и включение в единую социальную среду лиц с ограниченными возможностями

здоровья (ОВЗ). Фундаментальные основы внедрения инклюзии в учебно-трудовую и повседневную деятельность инвалидов и лиц с ОВЗ в России и за рубежом.

2. Развитие понятия психологии инклюзии в общественном сознании как процессов документального и предметно-действенного отражения обучения и воспитания лиц с нормативным развитием и лиц с ОВЗ, инвалидностью в едином (целостном психолого-медико-экономико-социально-педагогическом) континууме различных учреждений, в которых построены необходимые архитектурно-эргономические, психоэмоциональные, учебно-методические, технологические условия, адекватные нозологии и условиям индивидуализации удовлетворения жизненных, учебно-трудовых и повседневных потребностей.

3. История и современное состояние организации инклюзивного обучения, в котором все обучающиеся, независимо от их физических, культурно-этнических, языковых и иных особенностей, включены в общую систему образования, и обучаются по месту жительства, вместе со своими сверстниками без инвалидности, с учетом особых образовательных потребностей и где им оказывается необходимая специальная поддержка.

4. Психологические барьеры, негативные установки, социальная конфликтность по отношению к инвалидам и лицам с ОВЗ и способы их преодоления.

5. Психолого-педагогическое тьюторское сопровождение общения, игры, учения и труда как интеграция баланса интересов всех участников инклюзивной деятельности.

6. Индекс инклюзии и измерение эффективности инклюзивной деятельности как способы оценки коллектива учреждения на соответствие современному уровню реализации инклюзивного подхода.

## **РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ИНКЛЮЗИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Психологическая природа феномена фасилитации социального взаимодействия
2. Механизмы и закономерности фасилитации социального взаимодействия
3. Включение фасилитатора в инклюзивную практику
4. Условия для самообразования, саморазвития и социализации субъектов инклюзивной практики
5. Должностные обязанности тьютора
6. Разрешение социальных конфликтов в инклюзивных образовательных учреждениях
7. Разрешение межличностных конфликтов в инклюзивных образовательных учреждениях
8. Фактор социальной стигматизации
9. Равноправное вовлечение учащихся с ограниченными возможностями здоровья в организацию профориентационной работы
10. Преодоление последствий гиперопеки путем развития субъектности

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Психология инклюзии в современном мире*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания



из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой — это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное — это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения — полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) — это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель — извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.



5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

##### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### **Критерии оценки реферата**

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### **Методические материалы к выполнению эссе**

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения, по сути, поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### **Критерии оценки эссе:**

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

## ***Презентация***

### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;



– ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

– студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

– незнание терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***



Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### ***Лекция 1: Подходы и принципы формирования психологии включения общественного сознания в современный мир***

**Цель:** цель этой лекции – дать представление о различных подходах и принципах, используемых для содействия включению в общественное сознание в современном мире.

**Структура:** Лекция начинается с введения в концепцию инклюзивности и ее значение в современном обществе. Затем лектор представляет различные теоретические основы и точки зрения, которые способствуют психологии включения. На сессии рассматриваются стратегии поощрения инклюзивности, такие как борьба с предубеждениями, поощрение разнообразия, создание безопасных пространств и развитие сочувствия и понимания.

**Текст лекции:** В лекции подчеркивается важность выявления и борьбы с предубеждениями, стереотипами и дискриминацией, которые мешают инклюзивному мышлению и поведению. В нем обсуждаются теоретические основы, лежащие в основе психологии включения, и приводятся примеры практического применения в различных контекстах. Лектор подчеркивает роль общества в создании инклюзивной среды и призывает аудиторию задуматься о своих собственных предубеждениях и вкладе в инклюзивность.

**Взаимодействие с аудиторией:** на протяжении всей лекции аудитории предлагается размышлять о собственном опыте и участвовать в дискуссиях, связанных с инклюзивностью. Лектор задает вопросы, чтобы стимулировать критическое мышление, и поощряет участие аудитории в обмене примерами, проблемами и потенциальными решениями. Сессия может также включать мероприятия или тематические исследования, чтобы способствовать более глубокому пониманию обсуждаемых принципов и подходов.

### ***Лекция 2: Прикладная психология включения индивидуального сознания в современный мир***

**Цель:** Цель этой лекции – изучить практическое применение психологии в содействии включению на индивидуальном уровне в современный мир.

**Структура:** лекция начинается с введения в важность развития инклюзивного мышления и поведения в личном общении. Лектор обсуждает самосознание, активное слушание, эффективное общение, эмпатию и понимание как ключевые компоненты содействия включению. Также рассматриваются практические стратегии продвижения инклюзивности, разрешения конфликтов и создания чувства принадлежности.

**Текст лекции:** В лекции подчеркивается роль отдельных лиц в продвижении инклюзивности в их собственной жизни и взаимодействии. Он дает рекомендации по саморефлексии, распознаванию предубеждений и развитию сочувствия к другим. Лектор представляет практические приемы улучшения коммуникации и разрешения конфликтов инклюзивным образом. Примеры из реальной жизни и тематические исследования используются для иллюстрации применения инклюзивной психологии в различных сценариях.

**Взаимодействие с аудиторией:** Аудитория активно участвует на протяжении всей лекции посредством дискуссий, упражнений на размышления и интерактивных действий. Лектор призывает участников поделиться своим опытом и проблемами, связанными с инклюзивным поведением. Вопросы задаются, чтобы стимулировать критическое мышление и побудить зрителей рассмотреть практические способы внедрения инклюзивных практик в их повседневную жизнь. Занятие также может включать ролевые игры или групповые занятия для улучшения понимания и применения представленных концепций.

## КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### *Резюме семинара:*

**Секция 1:** Подходы и принципы формирования психологии включения общественного сознания в современный мир

**Цель семинара:** Целью данного семинара является дать участникам представление о подходах и принципах формирования психологии включения в общественное сознание современного мира.

**Структура семинара:** Сессия начинается со знакомства с концепцией инклюзивности и ее значением в современном обществе. Затем ведущий представляет различные теоретические подходы и принципы, способствующие интеграции на уровне общества. Сессия включает в себя презентации, обсуждения и интерактивные мероприятия для изучения стратегий продвижения инклюзивности, борьбы с предубеждениями и создания чутких и понимающих сред.

**Взаимодействие с аудиторией:** на протяжении всего семинара аудитория поощряется к активному участию в дискуссиях и размышлениях. Фасилитатор задает наводящие на размышления вопросы, чтобы стимулировать критическое мышление и побудить участников поделиться своими взглядами и опытом, связанными с инклюзивностью. Проблемные ситуации или тематические исследования могут быть представлены для стимулирования эвристического разговора и более глубокого изучения темы. Участникам также предлагается принять участие в групповых обсуждениях и поделиться практическими примерами или проблемами, с которыми они столкнулись.

### *Вопросы для обсуждения:*

Как предубеждения и стереотипы могут препятствовать интеграции в общество?

Какие стратегии можно реализовать для поощрения разнообразия и создания безопасных пространств для инклюзивности?

Как люди могут бросить вызов своим собственным предубеждениям и способствовать включению в общественное сознание?

Практические задания. Участникам могут быть даны практические задания по применению принципов инклюзивности в их собственной жизни или сообществах. Примеры могут включать в себя личное размышление о предубеждениях, участие в беседах с людьми из разных слоев общества или разработку инклюзивной инициативы или программы.

**Требования к выполнению практического задания:** ожидается, что участники будут активно участвовать в поставленном перед ними практическом задании. Они должны продемонстрировать готовность бросить вызов собственным предубеждениям, участвовать в чутких беседах и реализовывать инклюзивные стратегии.

Фасилитатор может предоставить рекомендации или ресурсы для поддержки участников в выполнении их практической задачи.

## УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### РАЗДЕЛ 1. ПОДХОДЫ И ПРИНЦИПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИИ ИНКЛЮЗИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ



### РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ИНКЛЮЗИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года | —·—·—                         |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «____» _____ 20____<br>года | —·—·—                         |





МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (МОДУЛЯ)  
КОНФЛИКТОЛОГ В СИСТЕМЕ ДОСУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

**Направление подготовки  
37.03.02 Конфликтология**

**Направленность (профиль)  
«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА  
БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения  
очно-заочная**

Москва 2024

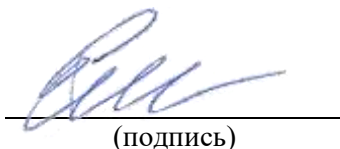
Методические материалы дисциплины (модуля) **«Конфликтолог в системе досудебного урегулирования»** разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Конфликтология»**, программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы дисциплины (модуля) **«Конфликтолог в системе досудебного урегулирования»** разработаны рабочей группой в составе: д.психол.н. проф. Н.Б.Рыжова, к.психол.н. доцента Романовой А.В., к.психол.н. доцента Н.В.Беляковой

Методические материалы дисциплины (модуля) **«Конфликтолог в системе досудебного урегулирования»** обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук  
(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор

  
(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                          | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                     | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                               | 6  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 10 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....   | 20 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                    | 20 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю) ..... | 31 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                  | 31 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....       | 34 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                        | 34 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                             | 37 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                                                                                  | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Теоретические вопросы конфликтологии, психологического консультирования и медиации в сфере судебных и досудебных отношений.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Тема 1.1. Альтернативные способы разрешения споров: понятие, виды.</b>                                                                    | Подходы к разрешению споров. Суть подходов с позиции силы, с позиции права и с позиции интересов. Альтернативные формы разрешения правовых конфликтов: переговоры; посредничество; третейский суд. История развития альтернативного разрешения споров. Нормативное регулирование альтернативного разрешения споров. |
| <b>Тема 1.2. Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов.</b>                                                        | Понятие и правовая природа переговоров. Основные виды переговоров. Сущность и признаки конфликта. Предотвращение конфликта. Модели переговоров: переговоры-сотрудничество и переговоры-соперничество. Стратегия переговоров. Стадии (этапы) переговоров. Типы совместных решений участников переговоров.            |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Конфликтолог в системе досудебного урегулирования. Практические аспекты</b>                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Тема 2.1. Третейский суд как альтернативный способ разрешения споров.</b>                                                                 | Понятие третейского суда. Порядок образования и деятельности третейских судов. Передача спора на разрешение третейского суда. Нормы, применяемые третейским судом при разрешении споров. Применение процедуры медиации к спору, который находится на разрешении в третейском суде Форма и содержание                |

|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                              | третейского соглашения. Требования, предъявляемые к третейскому судье. Число третейских судей. Формирование состава третейского суда. Основания для отвода третейского судьи. Порядок отвода третейского судьи. Прекращение полномочий третейского судьи. Замена третейского судьи.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Тема 2.2. Третейское разбирательство.</b> | Компетенция третейского суда. Принципы третейского разбирательства. Определение правил третейского разбирательства. Место третейского разбирательства. Язык (языки) третейского разбирательства. Конфиденциальность третейского разбирательства. Исковое заявление и отзыв на исковое заявление. Встречный иск и зачет встречных требований. Полномочия третейского суда распорядиться о принятии обеспечительных мер. Представление доказательств. Участие сторон в заседании третейского суда. Последствия непредставления сторонами документов и иных материалов или неявки сторон. Назначение и проведение экспертизы. Обязательность решения третейского суда. Принятие решения третейским судом. Форма и содержание решения третейского суда. Прекращение третейского разбирательства. Оспаривание решения третейского суда в компетентный суд. Основания для отмены решения третейского суда. Последствия отмены решения третейского суда. Исполнение решения третейского суда. Принудительное исполнение решения третейского суда. Основания для отказа в выдаче исполнительного листа. |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия,



в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего

конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. Теоретические вопросы конфликтологии, психологического консультирования и медиации в сфере судебных и досудебных отношений.**

### **Тема 1.1. Альтернативные способы разрешения споров: понятие, виды.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Каково понятие конфликта и какие его основные характеристики?
2. Какие теории объясняют происхождение и развитие конфликтов?
3. Чем отличается конфликтология от других дисциплин, занимающихся изучением конфликтов?
4. Каковы основные принципы психологического консультирования и как они применяются в сфере судебных и досудебных отношений?
5. Какие методы и техники психологического консультирования используются для разрешения конфликтов?
6. Что представляет собой медиация и какие принципы лежат в её основе?
7. Какова роль медиатора в процессе разрешения конфликтов и какие навыки и качества необходимы для успешной медиации?
8. Какие преимущества и ограничения существуют при использовании медиации в сфере судебных и досудебных отношений?
9. Какова роль конфликтолога в системе судебного урегулирования и какие задачи он выполняет?
10. Какие этические принципы должен соблюдать конфликтолог и медиатор при работе в сфере судебных и досудебных отношений?
11. Разрешение споров: понятие, виды, подходы.
12. Альтернативные формы разрешения правовых споров.
13. История развития альтернативного разрешения споров.

### **Тема 1.2. Переговоры как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Описать сущность и признаки конфликта.
2. Дать понятие переговорам
3. Нормативное регулирование альтернативного разрешения споров
4. Рассмотреть стратегию переговоров.
5. Понятие третейского суда.
6. Порядок образования и деятельности третейских судов.

7. Передача спора на разрешение третейского суда.
8. Требования, предъявляемые к третейскому судье.
9. Компетенция третейского суда.
10. Принципы третейского разбирательства.
11. Исковое заявление и отзыв на исковое заявление.
12. Полномочия третейского суда распорядиться о принятии обеспечительных мер.
13. Обязательность решения третейского суда. Принятие решения третейским судом.
14. Исполнение решения третейского суда.

## **РАЗДЕЛ 2. Конфликтолог в системе досудебного урегулирования. Практические аспекты**

### **Тема 2.1. Третейский суд как альтернативный способ разрешения споров.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Компетенция третейского суда.
2. Принципы третейского разбирательства.
3. Исковое заявление и отзыв на исковое заявление.
4. Полномочия третейского суда распорядиться о принятии обеспечительных мер.
5. Обязательность решения третейского суда. Принятие решения третейским судом.
6. Исполнение решения третейского суда.
7. Какие методы разрешения конфликтов существуют?
8. Какую роль играют переговоры в системе разрешения конфликтов?

### **Тема 2.2. Третейское разбирательство.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какую роль играет медиация в системе альтернативных способов разрешения конфликтов?
2. Понятие медиации.
3. Сфера применения медиации
4. Проведение медиации
5. Договор о медиации, порядок заключения.
6. Понятие принципов медиации.
7. Добровольность.
8. Конфиденциальность.
9. Сотрудничество (а не состязательность).

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Конфликтолог в системе досудебного урегулирования»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания



из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

##### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.



5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

##### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

## ***Презентация***

### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

### ***Критерии оценки опроса***

- «Отлично»:
- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
  - в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
  - знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
  - свободное владение терминологией;
  - ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;
- «Хорошо»:
- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
  - ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
  - единичные ошибки в терминологии;



– ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

– студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

– незнание терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***



Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом с оценкой. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **КОНФЛИКТОЛОГ В СИСТЕМЕ ДОСУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ**

#### **Раздел 1. Теоретические вопросы конфликтологии, психологического консультирования и медиации в сфере судебных и досудебных отношений**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о альтернативном способе разрешения споров; раскрыть сущность переговорного процесса как альтернативного способа разрешения правовых конфликтов.

#### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Подходы к разрешению споров. Суть подходов с позиции силы, с позиции права и с позиции интересов. Альтернативные формы разрешения правовых конфликтов: переговоры; посредничество; третейский суд. История развития альтернативного разрешения споров. Нормативное регулирование альтернативного разрешения споров. Понятие и правовая природа переговоров. Основные виды переговоров. Сущность и признаки конфликта. Предотвращение конфликта. Модели переговоров: переговоры-сотрудничество и переговоры-соперничество. Стратегия переговоров. Стадии (этапы) переговоров. Типы совместных решений участников переговоров. | Словесные, наглядные       |

#### **Текст лекции:**

Конституция Российской Федерации, закрепляя права и свободы, в том числе в экономической деятельности, предусматривает также и способы их защиты, которые могут быть реализованы как посредством внесудебных процедур, установленных законом, так и с помощью правосудия.

Как правило, необходимость в защите возникает тогда, когда, по мнению одного лица, его права и интересы не учтены другим лицом, на что последний высказывает абсолютно противоположное мнение или не реагирует вообще, то есть имеются разногласия или, иначе, конфликт.

А это значит, что любой экономический спор, возникший между хозяйствующими субъектами и переданный правосудию, можно рассматривать как конфликт, который, к тому же, предполагается устранить уже через вмешательство государства, а не только по взаимной воле спорящих.

Однако, не зря говорится, что «всякая ссора красна мировою». Наверное, поэтому, государство, провозглашая значимость и приоритет судебной защиты, допускает использование и предоставляет возможность выбора альтернативных (примирительных) процедур в разрешении экономических споров.

В России на сегодняшний день наиболее распространенными и, к тому же, законодательно урегулированными являются следующие виды альтернативных (примирительных) процедур.

Переговоры – вид примирительной процедуры, посредством которой стороны урегулируют возникшие разногласия непосредственно или при содействии своих доверенных лиц, то есть самостоятельно, без привлечения независимой третьей стороны. Переговоры – одно из наиболее простых, распространенных, эффективных и доступных средств урегулирования конфликтов, в том числе в сфере экономики, так как не влекут дополнительных расходов, для их проведения не требуется какое-либо официальное разрешение, они не представляют риска для сторон и направлены на конструктивное обсуждение предмета спора. Переговоры, будучи формой взаимоотношений сторон, нормативно не регламентированы, однако не лишены правовой основы. Поскольку переговоры в предпринимательской сфере используются достаточно часто, в том числе упоминаются во многих

договорах как способ урегулирования возникших разногласий, то их можно рассматривать как акт реализации общегражданских принципов добросовестности и свободы договора или даже как обычай. Соответственно, и для переговоров требуется не так много – предложение одной стороны и согласие другой стороны оперативно разрешить конкретную проблему, обмен мнениями о вариантах разрешения проблемы и выбор одного из них наиболее взаимоприемлемого. Переговоры иницируются и могут проходить в устной и в письменной формах.

Необходимо отметить, что говорить о конкретной проблеме во взаимоотношениях стороны могут через письменную претензию и ответ на нее. Поэтому к разновидности письменных переговоров также относят претензионный порядок, который, ввиду того, что более регламентирован, допустимо считать и самостоятельным видом примирительной процедуры, осуществляемой без привлечения примирителя. При этом претензионный порядок может быть добровольным и обязательным.

К добровольному претензионному порядку стороны, как и к переговорам, прибегают по собственной воле, в отсутствие обязывающего к этому условия в договоре или законе. Обязательный претензионный порядок применяется, если он предусмотрен законом или договором, и состоит в том, что требует от сторон в спорных вопросах, прежде чем обратиться за судебной защитой, принять меры к примирению, а несоблюдение данного порядка влечет неблагоприятные процессуальные последствия. В частности, исковое заявление может быть оставлено без рассмотрения, а также на лицо, нарушившее претензионный порядок, независимо от результатов рассмотрения дела могут быть возложены судебные расходы. Результат переговоров, а равно претензионного порядка, – это как достижение определенных договоренностей, взаимных уступок, в том числе в форме соглашения, так и прекращение попыток самостоятельного примирения.

Однако важно помнить, что окончание переговоров не исключает возможности урегулирования спора, поскольку переговоры в силу универсальности проявляются и в других альтернативных (примирительных) процедурах, проводимых с участием посредника, или даже суда.

Посредничество – один из видов примирительной процедуры, в которой участвуют равноправные субъекты спора на основе сотрудничества, а также нейтральное и независимое лицо (посредник, примиритель), оказывающее помощь в урегулировании конфликта, направленную на достижение субъектами спора взаимовыгодного соглашения.

В настоящее время институт посредничества при разрешении споров выражен в двух формах: медиации и судебном примирении.

Медиация – способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

В отличие от переговоров, которые могут происходить без каких-либо предварительных согласований и регламентаций, медиация уже более серьезная процедура, поскольку осуществляется с привлечением третьего лица.

Следует отметить, что если ранее процедура медиации была возможна только в гражданских делах, то с 25 октября 2019 года она допустима и в спорах, возникших из административных и иных публичных правоотношений.

Заключенное в результате посредничества медиативное соглашение, по сравнению с результатом разрешения споров в судах, для сторон не является обязательным и должно учитываться в дальнейших взаимоотношениях на принципах добровольности и добросовестности. Однако нотариальное удостоверение такого соглашения придаст ему силу исполнительного документа.

Как правило, рассматриваемая примирительная процедура включает следующие этапы:

- 1) принятие сторонами решения об обращении к примирителю, его избрание и назначение;
- 2) непосредственно процесс примирения, в ходе которого каждая из сторон знакомит примирителя со своими аргументами в споре, представляет необходимые документы и доказательства, обозначает возможные, по ее мнению, пути выхода из сложившейся ситуации, а примиритель, исходя из полученной информации, определяет меры к налаживанию между сторонами конструктивных взаимоотношений;

- 3) завершение посредничества (медиации), в том числе посредством так называемой «мировой сделки», что является наилучшим результатом, либо путем прекращения примирительной процедуры, например, по причине ее нецелесообразности, а равно отказа от ее продолжения.

Тем самым, медиация осуществляется при наличии между сторонами соглашения о применении и (или) проведении медиации и при благополучном исходе заканчивается заключением сторонами соглашения об урегулировании разногласий.

Следует отметить, что круг лиц, которые могут выступать в качестве примирителей, весьма широк, поскольку в качестве таковых могут выступать не только юристы, но и психологи, экономисты,

иные специалисты. Важно, чтобы примиритель обладал хорошими человеческими качествами и деловой репутацией, пользовался у сторон спора авторитетом, имел необходимые и достаточные опыт и знания и в разрешении конфликтов, и в определенном виде деятельности. Кроме того, осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут также судьи, пребывающие в отставке.

В России возможность обращения к медиации за разрешением конфликтов законодательно урегулирована с 2011 года, когда вступил в силу Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (в ред. 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». В названном законе закреплены общие принципы медиации, условия ее применения, порядок и сроки проведения, порядок выбора и назначения медиатора, а также предъявляемые к нему требования и прочие особенности данной примирительной процедуры.

Вместе с тем, на практике стороны очень часто на стадии конфликта интересов настолько испытывают друг к другу неприязнь, что отвергают всякие предложения другой стороны к урегулированию спора и отправляют спор на разрешение суда.

Для таких сторон Федеральным законом от 26.07.2019 № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» законодателем введена еще одна разновидность посредничества в урегулировании спора - судебное примирение.

Концепция судебного примирения имеет ряд особенностей.

Во-первых, ее осуществляет не судья, в производстве которого находится дело, а специальный судебный примиритель, который назначается из судей, находящихся в отставке.

Во-вторых, в отличие от медиации, где медиатором фактически может выступать любой человек, имеющий высшее образование, в судебном примирении нахождение компромисса в споре контролируется опытным юристом, который обладает значительным опытом разрешения споров в суде и владеет методами содействия примирению сторон на стадии судебного разбирательства.

В-третьих, список судебных примирителей формируется и утверждается Верховным Судом РФ. При этом кандидатура судебного примирителя определяется по взаимному согласию сторон и утверждается определением суда.

В-четвертых, судебное примирение, также как и процедуру медиации возможно использовать в рамках споров, возникающих из административных или иных публичных правоотношений.

Судебный примиритель, может давать сторонам рекомендации относительно возможных путей решения конфликта, изучать документы судебного дела и иные документы, которые стороны по тем или иным причинам не представили суду, но желают, чтобы они были учтены в ходе примирительной процедуры. При этом судебный примиритель не является участником судебного разбирательства и не вправе совершать действия, влекущие за собой возникновение, изменение либо прекращение прав или обязанностей лиц, участвующих в деле.

Таким образом, целью судебного примирения является соотнесение и сближение позиций сторон по делу и выявление дополнительных возможностей для урегулирования спора с учетом интересов сторон. Судебный примиритель помогает сторонам правильно понять и оценить как суть спора, так правовое основание заявленных требований и возражений.

Следует отметить, что ни медиация, ни судебное примирение не предполагают «поиск истины», т.е. определения кто прав, а кто виноват в возникшем между сторонами конфликте. Но помогают сохранить участникам спора (иногда многолетние) деловые отношения, найти пути выхода из ситуации за счет взаимных уступок или признания справедливости требований контрагента.

Результатами примирения лиц, участвующих в деле, могут быть, в частности:

- 1) мировое соглашение в отношении всех или части заявленных требований;
- 2) частичный или полный отказ от иска;
- 3) частичное или полное признание иска;
- 4) полный или частичный отказ от апелляционной, кассационной жалобы, надзорной жалобы;
- 5) признание обстоятельств, на которых другая сторона основывает свои требования или возражения;
- 6) соглашение по обстоятельствам дела;
- 7) подписание письма-согласия на государственную регистрацию товарного знака.

Из-за характера публичных правоотношений и особенностей их участников, процедуры и результаты примирения в административных делах имеют свою специфику и регулируются статьей 190 АПК РФ.

Третейское разбирательство — это процедура разрешения конфликта между сторонами гражданских правоотношений, осуществляемая по соглашению сторон и на основании определенных

ими правил посредством принятия обязательного для них решения третьей стороной — третейским судом.

Третейское разбирательство применяется при условии, если между сторонами заключено третейское соглашение.

Данная процедура является альтернативой правосудию ввиду того, что и третейский суд, и государственный суд, руководствуясь законом, принимают обязательное для сторон решение, а также выступает альтернативой примирительным процедурам, поскольку также базируется на соглашении сторон.

При этом все названные процедуры урегулирования споров связаны и взаимозависимы между собой. Так, наличие третейского соглашения или нахождение в производстве третейского суда аналогичного спора в определенных законом случаях могут служить в государственном суде основаниями для оставления иска без рассмотрения. В свою очередь, третейский суд не может рассматривать спор по договору, в котором имеется медиативная оговорка, или в ходе третейского разбирательства стороны приняли решение о применении процедуры медиации. В то же время, разрешение спора в третейском суде имеет преимущества по сравнению с государственным судом, поскольку основывается на принципе конфиденциальности. От переговоров и медиации третейское разбирательство выгодно отличается тем, что для решения третейского суда установлена возможность не только добровольного, но принудительного исполнения на основе выданного государственным судом исполнительного листа.

В 2015–2016 гг. в Российской Федерации проведена реформа системы третейских судов.

Основными правовыми актами, регламентирующими третейское разбирательство в России, являются Федеральный закон от 29.12.2015 № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» (далее — Закон об арбитраже) и Закон Российской Федерации от 07.07.1993 № 5338-1 «О международном коммерческом арбитраже».

Арбитраж (третейское разбирательство) с местом арбитража на территории Российской Федерации может

- либо администрироваться постоянно действующим арбитражным учреждением,
- либо осуществляться третейским судом, образованным сторонами для разрешения конкретного спора (*ad hoc*).

Право на осуществление функций постоянно действующего арбитражного учреждения предоставляется некоммерческой организации актом уполномоченного федерального органа исполнительной власти (в настоящее время — Министерство юстиции Российской Федерации) на основании рекомендации Совета по совершенствованию третейского разбирательства о предоставлении права на осуществление функций постоянно действующего арбитражного учреждения (часть 4 статьи 44 Закона об арбитраже).

Министерство юстиции Российской Федерации осуществляет депонирование правил постоянно действующих арбитражных учреждений (постановление Правительства РФ от 25.06.2016 № 577 «Об утверждении Положения о депонировании правил постоянно действующего арбитражного учреждения») и утверждает перечень иностранных арбитражных учреждений, признаваемых постоянно действующими арбитражными учреждениями, который ведется в электронной форме и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте Минюста России ([www.minjust.ru](http://www.minjust.ru)) (пункт 4.1 статьи 44 Закона об арбитраже, пункт 53 приказа Минюста России от 20.03.2019 № 45 «Об утверждении Положения о порядке создания и деятельности Совета по совершенствованию третейского разбирательства»).

Согласно части 13 статьи 52 Закона об арбитраже с 1 ноября 2017 г. постоянно действующие третейские суды, не соответствующие требованиям статьи 44 указанного закона и не получившие права на осуществление функций постоянно действующего арбитражного учреждения, не вправе осуществлять деятельность по администрированию арбитража.

Участникам гражданского оборота стоит более внимательно присмотреться и при возникновении спорных ситуаций активнее использовать альтернативные (примирительные) процедуры. Каждая из них имеет определенные преимущества по отношению к правосудию, а в случае неэффективности не исключает его применение.

В последние годы на практике всё чаще используются альтернативные способы урегулирования правовых конфликтов, законодательной базой которых является Федеральный закон Российской Федерации № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее - Закон о медиации)<sup>1</sup>. Данная процедура может применяться к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением



предпринимательской и иной экономической деятельности, к спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений, а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами (ч. 2, 3 ст. 1 Закона о медиации). Процедура медиации - способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения (п. 3 ст. 2 Закона о медиации). Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора (ст. 3 Закона о медиации).

1 Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (в ред. от 23 июля 2013 г.; с изм. и доп., вступающими в силу с 1 сентября 2013 г.) // Собрание законодательства РФ. - 2010. - № 31. - Ст. 4162

Российской Федерации. Так, в 2014 году спор с помощью медиации был урегулирован в 0,01 % случаев от рассмотренных дел. В 2015 году путём проведения медиации спор был урегулирован в 0,007 % случаях от числа рассмотренных дел. Категории дел, в которых спор был урегулирован путём проведения медиации, включали в основном семейные споры: о расторжении брака супругов, имеющих детей; споры, связанные с воспитанием детей; дела по спорам о разделе совместно нажитого имущества между супругами<sup>2</sup>.

В связи с рассматриваемым вопросом интересны данные статистики Центра урегулирования конфликтов «Контакт» (подразделение СПб ГБУ «ГЦСП»). За период январь-декабрь 2020 г. в центр обратились клиенты по следующим семейным спорам: по поводу урегулирования порядка

2 Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год [Электронный ресурс]. - URL: <http://supcourt.ru/documents/all/15173/> (дата обращения: 31.05.2021).

общения отдельно проживающего родителя с ребёнком - 67 %; для урегулирования детско-родительских отношений - 17 %; для определения места жительства ребёнка - 4 %; в ситуации развода - 5 %; по поводу споров об имуществе и алиментах - 6 %, по поводу лишения родительских прав - 1 % (рис.1). Удалось достигнуть примирительного соглашения в ходе семейной медиации только в 17 % случаях (рис.2).

За первый квартал 2021 г. статистические данные этого центра примерно сохраняют процентное соотношение видов семейных споров, в связи с которыми были обращения, но количество урегулированных споров с помощью процедуры семейной медиации снизилось до 9 %.

Возникает вопрос, почему в России юридически закреплённая на законодательном уровне процедура медиации даёт столь низкий процент урегулирования семейных споров? В связи с этим представляется важным проанализировать ситуацию с разрешением семейных споров с помощью альтернативных способов в других странах.

В ряде стран семейная медиация оформилась как самостоятельный социальный институт, так как она существенно отличается по своим требованиям от медиации по другим спорам, возникающим из гражданских правоотношений. Всё шире распространяется идея о развитии семейной медиации как отдельной системы, имеющей преимущества по сравнению с судебной системой в решении семейных споров. «Особенности правового регулирования семейной медиации во многих странах заключаются, прежде всего, в том, что государство активно использует данную процедуру в качестве обязательного этапа в разрешении споров, вытекающих из семейных правоотношений». Программы семейной медиации, охватывающие определённый круг семейных споров, во многих странах поддерживаются достаточно широким государственным финансированием. Например, Консультативный совет медиаторов в Австрии финансируется в основном государством. В Англии определена бесплатная семейная медиации категории лиц, чьё материальное положение соответствует ряду критериев. Все супружеские пары имеют право на бесплатную медиацию в Ирландии. В Дании определённой категории лиц предоставляется бесплатная досудебная и судебная медиация. В Норвегии бесплатная семейная медиация предоставляется при разводе супругам, имеющим детей в возрасте до 16 лет.

Интересен опыт Германии, где современная система семейной медиации складывалась после её объединения. С 1993 года заочный специализированный университет Хагена начинает исследовать



семейную медиацию в рамках совместного проекта Министерства юстиции и Министерства семейной политики. А в 1999 году принимается закон об обязательных примирительных процедурах в семейных спорах. Например, при обращении в суд с иском о воспитании детей семья в обязательном порядке направляется в специализированный центр по досудебному урегулированию семейных споров. В программу работы центра входит глубокое обследование семейной ситуации и особенностей родителей, схожее с процедурой экспертного исследования в рамках судебной экспертизы. В результате обследования индивидуально-психологических особенностей членов семьи, семейного конфликта специалисты диагностируют причины конфликтной ситуации, на основании чего определяют индивидуальную программу примирения. По окончании работы более 50 % семей в суд не возвращаются и отзывают иск.

В большинстве государств ярко выражена тенденция на профессионализацию семейной медиации: разрабатываются стандарты обучения специалистов, ориентированные на серьёзную психологическую подготовку, вводятся процедуры государственной аккредитации семейных медиаторов. В Австралии достаточно широко распространена ко-медиация, когда семейную медиацию проводят два специалиста - психолог и юрист. В США в зависимости от штата к семейным медиаторам предъявляются различные требования, связанные с образованием в области психиатрии, психологии, психологического консультирования и семейной терапии.

Таким образом, международный опыт подтверждает, что семейная медиация является действенным инструментом разрешения семейных споров и важным институтом профилактики социальных последствий семейных конфликтов. Её развитие связано с активным участием государства через введение правил обязательности медиации по определённым видам семейных споров и для определённой категории граждан, обеспечение правового регулирования и государственного финансирования, а также подготовку семейных медиаторов, направленную на освоение психолого-ориентированных технологий. Методика семейной медиации не регулируется законом ни в одной из стран, но специфика подходов для урегулирования семейных споров очевидна.

Возвращаясь к отечественному законодательству, следует отметить, что основные принципы медиации - добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон - по большей части не соответствуют природе семейных споров. Чаще всего споры между супругами возникают потому, что они не способны на данном этапе к сотрудничеству и взвешенному, уважительному разговору. В эти споры, как правило, включены другие люди: родители супругов, другие члены семьи, новые партнёры, друзья, адвокаты, педагоги и т. д. Конфиденциальность может быть соблюдена только со стороны медиатора, который не может регулировать влияние других лиц, косвенно (а зачастую и напрямую) участвующих в споре.

Опираясь на свой пятнадцатилетний опыт в сфере судебно-психологической экспертизы и исследуя в среднем до 150 высоко конфликтных разводов в год, мы с уверенностью можем констатировать возможность успешности медиации при наличии соответствующей базовой подготовки медиатора. При одних и тех же внешних признаках конфликтной ситуации причинами её могут быть различные механизмы реагирования каждого из родителей, обусловленные их индивидуально-психологическими особенностями. Именно индивидуально-психологические особенности, являясь устойчивой личностной характеристикой, обуславливают характер эмоционального реагирования и направленность мотивационной сферы супругов. Для того чтобы повлиять на мотивационную сферу взрослого человека и «сподвигнуть» его на кардинальное изменение позиции в споре, необходимо эти особенности прежде всего глубоко изучить.

Алгоритм исследования особенностей членов семьи и их взаимодействия, включая анализ конфликтной ситуации, достаточно сложен и трудоёмок. Но именно такой комплексный подход к диагностике семейной ситуации даёт возможность проникнуть вглубь семейной системы, найти слабые и ресурсные точки, выработать программу по урегулированию спора.

Особое место в диагностике семейной ситуации занимает изучение индивидуально-психологических особенностей родителей. В чём же особенность тех родителей, которые идут с проблемой в суд, который зачастую затягивается на несколько лет, нанося серьёзный вред психике всех участников процесса, но в первую очередь, детей? Многолетний опыт работы с данной категорией дел в качестве специалиста и судебного эксперта позволяет провести статистический анализ психологических особенностей сторон. Проведённый анализ 100 семей позволил выделить у родителей

высокую степень выраженности следующих особенностей: высокая активность - 66,18 %; склонность к доминантности

- 31,58 %; эгоцентричность - 51,56 %; демонстративность - 48,67 %; сниженная способность к эмпатии - 48,43 %; повышенная чувствительность к реальным и мнимым обидам - 41,16 %; склонность к внешне обвиняющим реакциям

- 35,87 %; личностная незрелость - 45,83 %; импульсивность - 25,68 %.

Если говорить о гендерных особенностях, то среди женщин чаще встречаются демонстративные личности с высоким уровнем мотивационного контроля и зависимые личности, а среди мужчин - паранойяльные и гармоничные личности.

З Русаковская О. А. Комплексная психолого-психиатрическая экспертиза в судебных спорах о воспитании и месте проживания ребёнка: дис. ... канд. мед. наук. - Москва, 2011.

Демонстративным личностям с высоким мотивационным контролем свойственна высокая активность, эгоцентричность, доминантность, большая чувствительность к эмоциональным нюансам, личностная зрелость. Для демонстративных личностей с низким мотивационным контролем характерны личностная незрелость, нечувствительность к эмоциональным нюансам, эгоцентричность, повышенная чувствительность к реальным и мнимым обидам, импульсивность, склонность к внешне-обвиняющим реакциям. Для паранойяльных людей характерна высокая активность, доминантность, ригидность, нечувствительность к эмоциональным нюансам, эгоцентричность, склонность к построению трудно корригируемых идей и концепций, внешне-обвинительная позиция. Зависимые личности - это люди астенические, с часто выраженными демонстративными, шизоидными чертами, с низкой активностью, повышенной чувствительностью к эмоциональным нюансам, сензитивностью, высоким уровнем эмпатии и высоким мотивационным контролем. Зрелые, гармоничные личности обладают личностной зрелостью, высоким мотивационным контролем, высокой активностью при отсутствии доминантности, высокой чувствительностью к эмоциональным нюансам, эмпатичностью, гибкостью. Очевидно, что при наличии столь разных характеристик у двух людей процесс переговоров сложен, а иногда и невозможен. С каждым из родителей необходима работа, направленная на смену позиции в споре, ориентацию на интересы ребёнка с учётом его индивидуально-психологических особенностей.

Другой психологический аспект развода связан с тем, что расставание воспринимается участниками конфликта как тяжелейшее событие в жизни, вызывая порой сильнейшую психическую травму. Интенсивность переживаний при разводе сопоставима с ситуацией переживания смерти близкого человека. Процесс разрыва семейных отношений можно рассматривать на примере модели переживания утраты Э. Кюблер-Росс. Сначала супруги переживают отрицание реальности происходящего, затем наступает стадия озлобленности. На этом этапе чаще всего дети вовлекаются в конфликт, становясь средством манипуляции. Комплекс чувств и эмоций, связанных с утратой доверия, разочарованием, переживанием горя, обиды, гнева, вины не позволяют участникам конфликта трезво воспринимать ситуацию, обсуждать будущее, учитывая интересы детей. На следующей стадии - стадии переговоров, как

правило, подключаются родственники, друзья. Предпринимаются попытки восстановить отношения с помощью убеждения, давления, угроз, манипуляций. Если это не приносит никаких результатов, наступает стадия депрессии - снижается уровень самооценки, возникает чувство отвержения и угнетённое настроение. И только пройдя все эти стадии, человек начинает смиряться с ситуацией разрыва семейных отношений и адаптироваться к ней. Соответственно, технология медиации на каждой из этих стадий будет иметь свою специфику, направленную на снижение эмоционального напряжения, поддержание осознанности, принятия супругами ситуации и выработку решения в интересах детей. Если же реакция на развод у человека протекает по типу травматического стресса, то в этом случае вообще происходит дезинтеграция и диссоциация личности, что в принципе делает переговорный процесс невозможным. В этом случае супруг (супруги) переживает симптомы посттравматического стрессового расстройства (эмоциональное оцепенение на фоне повторных переживаний травматического события, склонность к избеганию всего, что напоминает травмирующее событие и т. д.), что резко сужает сознание, снижает уровень критичности личности, делает её отстранённой от происходящих событий. Таким образом, успех семейной медиации определяется в том числе умением медиатора работать с состояниями нервно-психической дезадаптации. «В хорошо

проведённой семейной медиации встречные уступки воспринимаются сторонами скорее как проявление доброй воли и взаимные дары, чем результат жёсткого торга».

Семейная медиация ориентирована на разрешение спора, однако именно она использует подходы семейной психокоррекции и психотерапии, например, теорию семейных систем, краткосрочную экзистенциальную терапию, элементы нарративной практики. Таким образом, психологическая составляющая семейных конфликтов значительно отличает семейную медиацию от медиации в сфере гражданско-правовых или трудовых споров, предъявляя требования к образованию медиаторов в области психологической диагностики, семейного консультирования, психологической коррекции и психотерапии, клинической и судебной психологии.

С этой точки зрения интересен анализ программ подготовки семейных медиаторов в России. Базовая программа подготовки медиаторов, являясь дополнительной профессиональной образовательной программой переподготовки на базе имеющегося высшего образования, была утверждена приказом Минобрнауки РФ № 1874. Программа состоит из трёх образовательных программ повышения квалификации: «Медиация. Базовый курс» (120 ч), «Медиация. Особенности применения медиации» (312 ч), «Медиация. Курс подготовки тренеров медиаторов» (144 ч). Что касается семейной медиации, то в рамках второй квалификационной программы выделен модуль «Особенности применения медиации при разрешении семейных споров» в объёме 36 ч без определения его содержания. Профессиональный стандарт «Специалист в области медиации (медиатор)» утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 1041н<sup>5</sup>. Согласно этому стандарту, семейная медиация относится к специализированным сферам деятельности, соответствует 7 уровню квалификации специалиста, предъявляет требования к образованию (не ниже специалитета), опыту практической работы (не менее двух лет в сфере специализации) и возрасту (не менее 25 лет). Профессиональный стандарт устанавливает требования к знаниям и умениям медиатора в специализированной сфере, а также в том числе в области социальной, гуманистической, когнитивной психологии, психологической коррекции установок, восприятия, эмоционального реагирования.

Анализ программ подготовки медиаторов, предлагаемых вузами РФ, свидетельствует об отсутствии программ подготовки медиаторов в специализированных сферах, в том числе и в области семейной медиации. В основном программы охватывают базовый курс подготовки медиаторов с элементами различных специализированных знаний. Так, например, Институт практической психологии «Иматон» (СПб)

4 Об утверждении программы подготовки медиаторов: приказ Минобрнауки РФ от 14 февраля 2011 г. № 187.

5 Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2014 г. № 1041н.

в рамках программы «Профессиональная медиация. Подготовка специалистов по урегулированию конфликтов и проведению примирительных процедур» рассматривает вопросы использования техник психологической коррекции и психотерапии в медиации.

Данная ситуация ставит перед юридической психологией вопрос о необходимости разработки методологических и технологических основ семейной медиации. Закон позволяет специалистам по альтернативному урегулированию конфликтов распланировать процедуру до шести месяцев, что делает возможным проведение глубокого анализа конфликтной ситуации и разработки индивидуальной программы помощи в разрешении конфликта. На наш взгляд, в семейной медиации методологически обоснована процедура, включающая в себя два этапа - диагностический и примирительный. На этапе психологической диагностики необходимо изучить содержание конфликта, индивидуально-психологические особенности личности его участников, стадию и специфику их переживания конфликтной ситуации, и на основании этого разработать программу примирительного этапа. Примирительный этап предполагает оказание психологической помощи участникам конфликта (снижение эмоционального напряжения, осознание стратегий поведения и принятие конфликтной ситуации, выбор приоритета ценности интересов детей) и подписание примирительного соглашения. В технологическом плане приёмы семейной медиации тесно связаны с техниками семейной психодиагностики, семейного консультирования и психотерапии, что предъявляет определённые требования к базовому уровню высшего образования медиатора и опыту его работы.

Конструктивное разрешение правовых семейных конфликтов имеет высокую социальную и экономическую цену, что определяет необходимость организации государственной системы подготовки семейных медиаторов, ориентированной на использование психолого-ориентированных моделей медиации с введением соответствующих образовательных стандартов.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Конфликтолог в системе досудебного урегулирования. Практические аспекты.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятии третейский суд как альтернативном способе разрешения споров; раскрыть сущность третейского разбирательства.

### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | <p>Понятие третейского суда. Порядок образования и деятельности третейских судов. Передача спора на разрешение третейского суда. Нормы, применяемые третейским судом при разрешении споров. Применение процедуры медиации к спору, который находится на разрешении в третейском суде Форма и содержание третейского соглашения. Требования, предъявляемые к третейскому судье. Число третейских судей. Формирование состава третейского суда. Основания для отвода третейского судьи. Порядок отвода третейского судьи Прекращение полномочий третейского судьи. Замена третейского судьи. Компетенция третейского суда. Принципы третейского разбирательства. Определение правил третейского разбирательства. Место третейского разбирательства. Язык (языки) третейского разбирательства. Конфиденциальность третейского разбирательства. Исковое заявление и отзыв на исковое заявление. Встречный иск и зачет встречных требований. Полномочия третейского суда распорядиться о принятии обеспечительных мер. Представление доказательств. Участие сторон в заседании третейского суда. Последствия непредставления сторонами документов и иных материалов или неявки сторон. Назначение и проведение экспертизы. Обязательность решения третейского суда. Принятие решения третейским судом. Форма и содержание решения третейского суда. Прекращение третейского разбирательства. Оспаривание решения третейского суда в компетентный суд. Основания для отмены решения третейского суда. Последствия отмены решения третейского суда. Исполнение решения третейского суда. Принудительное исполнение решения третейского суда. Основания для отказа в выдаче исполнительного листа.</p> | Словесные, наглядные       |

### **Текст лекции:**

Под третейским судом в Российской Федерации понимается единоличный судья или коллегия, которые рассматривают спорные вопросы гражданско-правового характера, возникающие при осуществлении экономической деятельности.

Третейские суды создаются при некоммерческих организациях, получивших право осуществлять свои функции, но они не являются государственными. Регулируются Федеральным законом «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» от 29.12.2015 г. № 382-ФЗ.

#### **Какие дела рассматривает**

Согласно ст. 16 закона третейский суд может сам принять постановление о своей компетенции, в том числе по любым возражениям относительно наличия или действительности арбитражного соглашения.

Третейские суды рассматривают следующие категории дел:

- о взыскании долгов;
- связанные с внесением изменений в договоры или с их расторжением;
- корпоративные споры.

Третейский суд не может рассматривать дела, подсудные арбитражному суду — уголовные дела, дела о банкротстве и так далее.

Порядок образования и деятельности третейских судов, находящихся на территории России, урегулирован Федеральным законом от 21 июня 2002 г. «О третейских судах в Российской Федерации».

Решение, вынесенное третейским судом, в отличие от посредничества или примирения, обязательно для сторон.

Арбитражной практике Российской Федерации известны два вида третейских судов:

- третейские суды для разрешения конкретного спора;
- постоянно действующие третейские суды (институциональные третейские суды).

**Порядок образования третейского суда для разрешения конкретного спора** определяется по соглашению сторон, которое не может противоречить положениям указанного Закона. Передача дела на рассмотрение третейского суда исключает возможность его рассмотрения органами правосудия. Разбирательство дел в третейских судах производится бесплатно. Решение суда постановляется по большинству голосов и излагается письменно. Производство третейского суда передается на хранение в компетентный суд, в районе которого происходило третейское разбирательство дела.

Постоянно действующие третейские суды образуются торговыми палатами, биржами, общественными объединениями предпринимателей и потребителей, иными организациями – юридическими лицами, созданными в соответствии с законодательством РФ, и их объединениями и действуют при этих организациях – юридических лицах. При федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов РФ и органах местного самоуправления образование постоянно действующих третейских судов запрещено.

Третейское разбирательство осуществляется на основе принципов законности, конфиденциальности, независимости и беспристрастности третейских судей, диспозитивности, состязательности и равноправия сторон (ст. 18 Закона о третейских судах).

Решение третейского суда исполняется добровольно в порядке и сроки, установленные в решении. При неисполнении ответчиком вынесенного решения приказ на принудительное исполнение решения выдается компетентным судам, на территории которых находится третейский суд.

Арбитражный суд не вправе отменять, изменять решения третейского суда, выносить новое решение, прекращать производство по делу или оставлять иск без рассмотрения, а также требовать от истца представления дополнительных документов, за исключением предусмотренных законодательно.

Определение арбитражного суда по делу о выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решения третейского суда может быть обжаловано в арбитражный суд кассационной инстанции в течение месяца со дня вынесения определения.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных

социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.



**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Теоретические вопросы конфликтологии, психологического консультирования и медиации в сфере судебных и досудебных отношений**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о альтернативном способе разрешения споров; раскрыть сущность переговорного процесса как альтернативного способа разрешения правовых конфликтов.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Каково понятие конфликта и какие его основные характеристики?</li><li>2. Какие теории объясняют происхождение и развитие конфликтов?</li><li>3. Чем отличается конфликтология от других дисциплин, занимающихся изучением конфликтов?</li><li>4. Каковы основные принципы психологического консультирования и как они применяются в сфере судебных и досудебных отношений?</li><li>5. Какие методы и техники психологического консультирования используются для разрешения конфликтов?</li><li>6. Что представляет собой медиация и какие принципы лежат в её основе?</li><li>7. Какова роль медиатора в процессе разрешения конфликтов и какие навыки и качества необходимы для успешной медиации?</li><li>8. Какие преимущества и ограничения существуют при использовании медиации в сфере судебных и досудебных отношений?</li><li>9. Какова роль конфликтолога в системе судебного урегулирования и какие задачи он выполняет?</li><li>10. Какие этические принципы должен соблюдать конфликтолог и медиатор при работе в сфере судебных и досудебных отношений?</li></ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Разрешение споров: понятие, виды, подходы.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Альтернативные формы разрешения правовых споров.</li> <li>3. История развития альтернативного разрешения споров.</li> <li>4. Нормативное регулирование альтернативного разрешения споров.</li> <li>5. Дать понятие переговорам.</li> <li>6. Описать сущность и признаки конфликта.</li> <li>7. Рассмотреть стратегию переговоров.</li> <li>8. Понятие третейского суда.</li> <li>9. Порядок образования и деятельности третейских судов.</li> <li>10. Передача спора на разрешение третейского суда.</li> <li>11. Требования, предъявляемые к третейскому судье.</li> <li>12. Компетенция третейского суда.</li> <li>13. Принципы третейского разбирательства.</li> <li>14. Исковое заявление и отзыв на исковое заявление.</li> <li>15. Полномочия третейского суда распорядиться о принятии обеспечительных мер.</li> <li>16. Обязательность решения третейского суда. Принятие решения третейским судом.</li> <li>17. 27. Исполнение решения третейского суда.</li> </ol> |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## **Раздел 2. Конфликтолог в системе досудебного урегулирования. Практические аспекты.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятии третейский суд как альтернативном способе разрешения споров; раскрыть сущность третейского разбирательства.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Методы и средства обучения |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компетенция третейского суда.</li> <li>2. Принципы третейского разбирательства.</li> <li>3. Исковое заявление и отзыв на исковое заявление.</li> <li>4. Полномочия третейского суда распорядиться о принятии обеспечительных мер.</li> <li>5. Обязательность решения третейского суда. Принятие решения третейским судом.</li> <li>6. Исполнение решения третейского суда.</li> <li>7. Какие методы разрешения конфликтов существуют?</li> <li>8. Какую роль играют переговоры в системе разрешения конфликтов?</li> </ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие медиации.</li> <li>2. Какую роль играет медиация в системе альтернативных способов разрешения конфликтов?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>3. Сфера применения медиации</li> <li>4. Проведение медиации</li> <li>5. Договор о медиации, порядок заключения.</li> <li>6. Понятие принципов медиации.</li> <li>7. Добровольность.</li> <li>8. Конфиденциальность.</li> <li>9. Сотрудничество (а не состязательность).</li> </ul> |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

**Приложение № 3 к методическим  
материалам по дисциплине (модулю). Учебно-  
наглядные пособия по дисциплине (модулю)**

**УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Теоретические вопросы конфликтологии, психологического консультирования и медиации в сфере судебных и досудебных отношений**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о альтернативном способе разрешения споров; раскрыть сущность переговорного процесса как альтернативного способа разрешения правовых конфликтов.

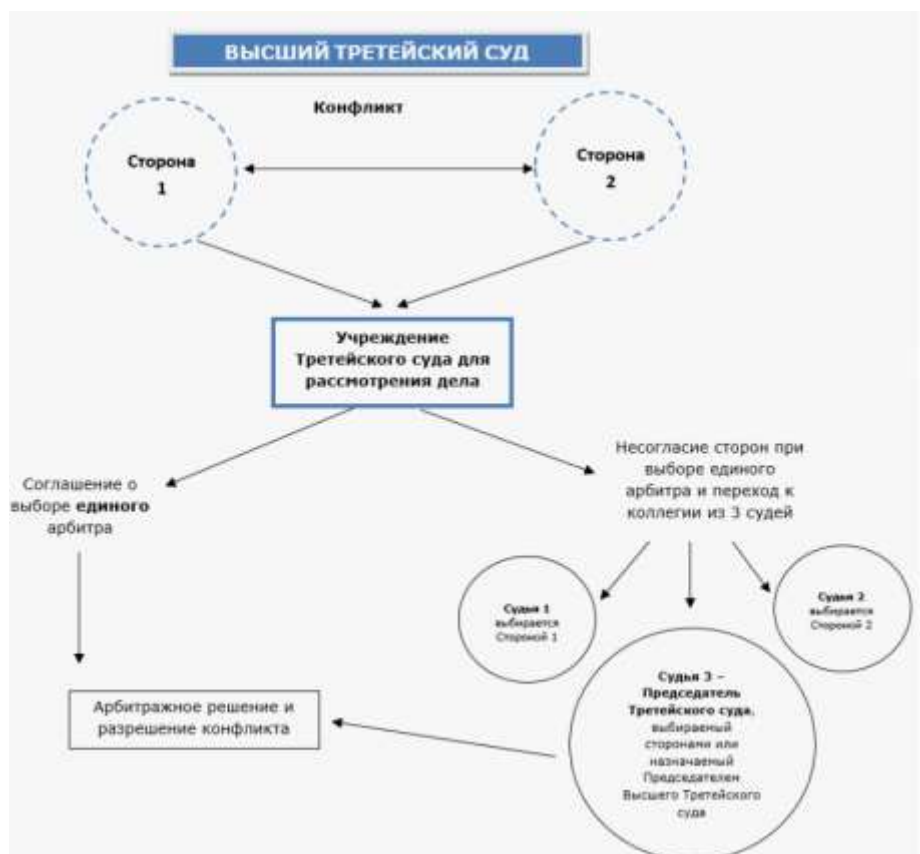




Рис. 11.1. Общая схема переговорного процесса

## Раздел 2. Конфликтолог в системе досудебного урегулирования. Практические аспекты.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о понятии третейский суд как альтернативном способе разрешения споров; раскрыть сущность третейского разбирательства.





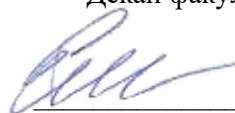


## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                 | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                     | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___._____                 |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___._____                 |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___._____                 |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)  
/Петрова Е.А.  
28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МЕДИАЦИИ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ**

**Направление подготовки**  
**37.03.02 конфликтология**

**Направленность**  
**«Медиація и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**очно-заочная**

Москва 2024

Методические материалы дисциплины (модуля) «Теория и практика медиации в переговорном процессе» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы дисциплины (модуля) разработаны рабочей группой в составе: к.психол.н. доцента Романова А.В., доктор психологических наук, профессор Петрова Е.А.

Методические материалы дисциплины «Теория и практика медиации в переговорном процессе» обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук  
(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета

ученая степень, ученое звание

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....                                                         | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                    | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                              | 7  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ.....                  | 10 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю).....   | 18 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....                                                                    | 18 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю)..... | 46 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                 | 46 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю).....       | 50 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                       | 50 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ.....                                                                                             | 56 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала

просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                     | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В МЕДИАЦИЮ</b>                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Тема 1.1. Медиация и конфликт как социальный феномен общественной жизни.</b> | Определение конфликта и его основные признаки. Виды конфликтов (межличностные, групповые, социальные и т.д.). Факторы, способствующие возникновению конфликтов в обществе. Роль конфликтов в социальном развитии и изменении. Определение и основные принципы медиации. Различные подходы к медиации (трансформативный, фасилитативный и др.).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Тема 1.2. Конфликт и медиация как социальное явление.</b>                    | Роль медиатора в процессе разрешения конфликтов. Преимущества и ограничения использования медиации в социальных конфликтах. Этапы медиации и их особенности. Техники и инструменты, используемые медиатором. Взаимодействие сторон конфликта в процессе медиации. Поиск согласия и достижение взаимоприемлемого решения. Влияние конфликтов на социальные отношения и общественные процессы. Возможности и ограничения медиации в социальных системах (семья, образование, трудовые отношения, политика и др.). Роль общественных институтов и организаций в поддержке медиации и разрешении социальных конфликтов. Эффективность медиации в контексте социальной справедливости и устойчивого развития.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>РАЗДЕЛ 2. МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ.</b>          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Тема 2.1. Медиация как способ досудебного разрешения споров.</b>             | Избежание судебного процесса и его затрат (времени, денег, ресурсов). Минимизация конфликтности и сохранение отношений между сторонами. Быстрое и эффективное достижение согласия, удовлетворяющего обе стороны. Процесс урегулирования споров, в котором нейтральное третье лицо (медиатор) помогает сторонам достичь добровольного и взаимовыгодного соглашения. Консультативный подход, при котором независимый эксперт предоставляет сторонам информацию и рекомендации по разрешению спора. Прямое общение между сторонами без участия третьего лица с целью достижения соглашения. Избежание длительных и затратных судебных процессов. Сведения о споре и его разрешении остаются конфиденциальными, что может быть важно для сторон. Возможность разработки индивидуального и взаимовыгодного решения, учитывающего интересы обеих сторон. Возможность сохранения рабочих, деловых или личных отношений между сторонами. Стороны выбирают подходящий |



|                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                 | метод разрешения спора и медиатора (если это медиация). Подготовка необходимой информации и документации для процесса разрешения спора. Проведение встреч или сессий с участием сторон и, при необходимости, медиатора. Достижение соглашения, оформление его в письменной форме и урегулирование всех деталей. Участие в процессе досудебного разрешения спора должно быть добровольным для всех сторон. В некоторых ситуациях, например, при наличии неразрешимых конфликтов интересов, ДРС может быть неэффективным.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Тема 2.2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров</b>           | Определение и основные принципы медиации как альтернативной формы разрешения споров. Сравнение медиации и судебного процесса: различия в подходах, процессе, результате и стоимости. Преимущества медиации как альтернативы судебному разбирательству. Семейная медиация: разрешение семейных споров, включая развод, опеку над детьми, раздел имущества и т.д. Коммерческая медиация: разрешение споров в бизнес-среде, включая контрактные споры, проблемы в сфере труда и т.д. Разрешение споров внутри сообществ, связанных с соседскими отношениями, жилищными проблемами и т.д. Школьная медиация: разрешение конфликтов между учениками, родителями и школьным персоналом. Преимущества медиации: сохранение отношений между сторонами, большее участие сторон в процессе принятия решений, экономия времени и ресурсов. Ограничения и вызовы медиации: неспособность решить некоторые типы споров, неравенство сторон, отсутствие обязательной силы медиаторского соглашения. Критерии оценки эффективности медиации: степень удовлетворенности сторон, сохранение отношений, долгосрочность решений и т.д. Исследования и практический опыт оценки результатов медиации в различных контекстах. |
| <b>РАЗДЕЛ 3. ПЕРЕГОВОРЫ И ПОСРЕДНИЧЕСТВО В СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТАХ</b>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Тема 3.1. Теоретические основы переговорного процесса.</b>                   | Взгляды зарубежных и отечественных авторов на переговоры. Взгляды зарубежных и отечественных авторов на посредничество. Отличия переговоров от «сотрудничества» и борьбы». Переговоры как комплекс четырех типов деятельности сторон. Переговоры как фазовый процесс                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Тема 3.2. Посредничество (медиация) как способ урегулирования конфликтов</b> | Теоретическое и практическое значение технологии ведения переговоров. Что такое посредничество: основные характеристики. Место посредничества в процедурах разрешения конфликта. Преимущества посредничества и условия его эффективности.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>РАЗДЕЛ 4. ТЕХНОЛОГИЯ ВЕДЕНИЯ МЕДИАТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ</b>                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Тема 4.1. Технологии эффективного воздействия на партнера по общению</b>     | Сущность взаимодействия и воздействия в процессе общения. Методы и средства воздействия на партнера по деловому взаимодействию. Формирование конструктивных отношений как основа успешности взаимодействия. Психологические основы убеждения и внушения. Основные правила конструктивного диалога. Восприятие в общении. Стереотипы, их роль в межнациональном общении. Мотивация партнера (оппонента). Некорректные тактические приемы: давление, шантаж, манипуляции, особенности их распознавания и противостояния им. Основные требования к критике. Собственная реакция на критику.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Тема 4.2. Технология ведения переговорного процесса</b>                      | Сущность технологии ведения переговорных процессов. Модели поведения субъектов в переговорах (избегающий тип поведения субъекта, уступающий тип поведения, отрицающий тип поведения, наступающий тип поведения). Технология                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>ведения переговоров: установки и ориентиры переговоров («видимость сотрудничества» - как прием затягивания времени; «дезориентация партнера» - тактика распространения ложной информации; «провокация чувства жалости у партнера» для «усыпления» бдительности партнера; «ультиматум» и его особенности эффективного применения в начале переговоров. 4 этапа переговорного процесса (подготовительный, начало переговоров, поиск оптимального решения, завершение переговоров). Фазы процесса ведения переговоров и приемы для их эффективного прохождения (начало беседы (установления контакта, создание приятной атмосферы, привлечение интереса к беседе, «перехват» инициативы и т.д.). Тактические приемы на переговорах. Рекомендации по ведению эффективных переговоров. Особенности ведения медиативных переговоров в разных сферах: на производстве, в образовательной организации и при медиации в работе с семьей и детьми.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)**

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами.

Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

**Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В МЕДИАЦИЮ**

### **Тема 1.1 Медиация и конфликт как социальный феномен общественной жизни.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Определение конфликта и его основные признаки.
2. Виды конфликтов (межличностные, групповые, социальные и т.д.).
3. Факторы, способствующие возникновению конфликтов в обществе.
4. Роль конфликтов в социальном развитии и изменении.
5. Определение и основные принципы медиации.
6. Различные подходы к медиации (трансформативный, фасилитативный и др.).

### **Тема 1.2. Конфликт и медиация как социальное явление.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Роль медиатора в процессе разрешения конфликтов.
2. Преимущества и ограничения использования медиации в социальных конфликтах.
3. Этапы медиации и их особенности.
4. Техники и инструменты, используемые медиатором.
5. Взаимодействие сторон конфликта в процессе медиации.
6. Поиск согласия и достижение взаимоприемлемого решения.
7. Роль общественных институтов и организаций в поддержке медиации и разрешении социальных конфликтов.

8. Эффективность медиации в контексте социальной справедливости и устойчивого развития.

## **РАЗДЕЛ 2. МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ.**

### **Тема 2.1. Медиация как способ досудебного разрешения споров.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Медиация как процесс урегулирования споров.
2. Особенности прямого общения между сторонами без участия третьего лица с целью достижения соглашения.
3. Медиация как возможность разработки индивидуального и взаимовыгодного решения, учитывающего интересы обеих сторон.
4. Медиация как возможность сохранения рабочих, деловых или личных отношений между сторонами.
5. Условия выбора сторонами конфликта подходящего метода разрешения спора и медиатора (если это медиация).
6. Особенности подготовки необходимой информации и документации для процесса разрешения спора.
7. Проведение встреч или сессий с участием сторон и, при необходимости, медиатора.
8. Достижение соглашения, оформление его в письменной форме и урегулирование всех деталей.

### **Тема 2.2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Определение и основные принципы медиации как альтернативной формы разрешения споров.
2. Сравнение медиации и судебного процесса: различия в подходах, процессе, результате и стоимости.
3. Преимущества медиации как альтернативы судебному разбирательству.
4. Семейная медиация: разрешение семейных споров, включая развод, опеку над детьми, раздел имущества и т.д.
5. Коммерческая медиация: разрешение споров в бизнес-среде, включая контрактные споры, проблемы в сфере труда и т.д.
6. Разрешение споров внутри сообществ, связанных с соседскими отношениями, жилищными проблемами и т.д.
7. Школьная медиация: разрешение конфликтов между учениками, родителями и школьным персоналом.
8. Преимущества медиации: сохранение отношений между сторонами, большее участие сторон в процессе принятия решений, экономия времени и ресурсов.
9. Ограничения и вызовы медиации: неспособность решить некоторые типы споров, неравенство сторон, отсутствие обязательной силы медиаторского соглашения.
10. Критерии оценки эффективности медиации: степень удовлетворенности сторон, сохранение отношений, долгосрочность решений и т.д.

## **РАЗДЕЛ 3. ПЕРЕГОВОРЫ И ПОСРЕДНИЧЕСТВО В СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТАХ**

### **Тема 3.1. Теоретические основы переговорного процесса.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Взгляды зарубежных и отечественных авторов на переговоры.
2. Взгляды зарубежных и отечественных авторов на посредничество.
3. Отличия переговоров от «сотрудничества» и борьбы».
4. Переговоры как комплекс четырех типов деятельности сторон. Переговоры как фазовый процесс.

### **Тема 3.2. Посредничество (медиация) как способ урегулирования конфликтов**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Теоретическое и практическое значение технологии ведения переговоров.
2. Что такое посредничество: основные характеристики.
3. Место посредничества в процедурах разрешения конфликта.

4. Преимущества посредничества и условия его эффективности.

## РАЗДЕЛ 4. ТЕХНОЛОГИЯ ВЕДЕНИЯ МЕДИАТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

### Тема 4.1. Технологии эффективного воздействия на партнера по общению

#### Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность взаимодействия и воздействия в процессе общения.
2. Методы и средства воздействия на партнера по деловому взаимодействию.
3. Формирование конструктивных отношений как основа успешности взаимодействия.
4. Психологические основы убеждения и внушения.
5. Основные правила конструктивного диалога. Восприятие в общении.
6. Стереотипы, их роль в межнациональном общении.
7. Мотивация партнера (оппонента).
8. Некорректные тактические приемы: давление, шантаж, манипуляции, особенности их распознавания и противостояния им.
9. Основные требования к критике. Собственная реакция на критику.

### Тема 4.2. Технология ведения переговорного процесса

#### Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность технологии ведения переговорных процессов.
2. Модели поведения субъектов в переговорах (избегающий тип поведения субъекта, уступающий тип поведения, отрицающий тип поведения, наступающий тип поведения). Т
3. Технология ведения переговоров: установки и ориентиры переговоров
4. Этапы переговорного процесса (подготовительный, начало переговоров, поиск оптимального решения, завершение переговоров).
5. Фазы процесса ведения переговоров и приемы для их эффективного прохождения (начало беседы (установления контакта, создание приятной атмосферы, привлечение интереса к беседе, «перехват» инициативы и т.д.).
6. Тактические приемы на переговорах.
7. Рекомендации по ведению эффективных переговоров.
8. Особенности ведения медиативных переговоров в разных сферах: на производстве, в образовательной организации и при медиации в работе с семьей и детьми.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Основы медиации»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:



- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

#### *Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного



уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников,

подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### 4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### 5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

**Критерии оценки эссе:**

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

**Методические материалы по выполнению тестирования.**

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

**Критерии оценки теста:**

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

**Методические материалы по выполнению доклада.**

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

**Критерии оценки доклада**

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

**Презентация**

**Методические материалы к презентациям**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.

2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.



«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условиями выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленную в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к



занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МЕДИАЦИИ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ**

**Раздел 1. Введение в медиацию**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации и конфликте как социальном феномене общественной жизни; раскрыть сущность конфликта и медиации как социального явления.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Определение конфликта и его основные признаки. Виды конфликтов (межличностные, групповые, социальные и т.д.). Факторы, способствующие возникновению конфликтов в обществе. Роль конфликтов в социальном развитии и изменении. Определение и | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>основные принципы медиации. Различные подходы к медиации (трансформативный, фасилитативный и др.). Роль медиатора в процессе разрешения конфликтов. Преимущества и ограничения использования медиации в социальных конфликтах. Этапы медиации и их особенности. Техники и инструменты, используемые медиатором. Взаимодействие сторон конфликта в процессе медиации. Поиск согласия и достижение взаимоприемлемого решения. Влияние конфликтов на социальные отношения и общественные процессы. Возможности и ограничения медиации в социальных системах (семья, образование, трудовые отношения, политика и др.). Роль общественных институтов и организаций в поддержке медиации и разрешении социальных конфликтов. Эффективность медиации в контексте социальной справедливости и устойчивого развития.</p> |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

**Текст лекции:**

**Таблица 1. Сравнительная характеристика технологии юрисдикционного и неюрисдикционного разрешения спора (урегулирования конфликта)**

| <b>Технология юрисдикционного (судебного, состязательного) разрешения</b>                                                                               | <b>Общее</b>                                              | <b>Технология неюрисдикционного (примирительного, консенсуального) разрешения</b>                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Направлена в прошлое – на прояснение фактов конфликтной ситуации                                                                                        |                                                           | Направлена в будущее – на поиск оптимальных путей выхода из конфликтной ситуации, на создание взаимоприемлемого будущего |
| Ориентирована на повод к конфликту. Бремя доказательства (сбор фактов)                                                                                  |                                                           | Ориентирована на личные убеждения и субъективные интересы сторон                                                         |
| Третье лицо принимает решение в отношении участников конфликта                                                                                          | В случае привлечения третьего лица оно организует процесс | Третье лицо сопровождает (катализирует) процесс принятия решения самими участниками конфликта                            |
| Пределы решения ограничены рамками закона                                                                                                               |                                                           | Существуют возможности для принятия творческого нестандартного решения                                                   |
| Осуществление правовых позиций                                                                                                                          |                                                           | Объединение различных интересов                                                                                          |
| Стратегия «выигрыш – проигрыш». Ориентация на победу одной из точек зрения. Использование слабости позиций другой стороны в целях собственного выигрыша |                                                           | Стратегия «выигрыш – выигрыш». Уважение различий, интересов и точек зрения друг друга                                    |

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации как способе досудебного разрешения споров; раскрыть сущность медиации как альтернативного способа решения конфликтов.

### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | <p>Минимизация конфликтности и сохранение отношений между сторонами. Быстрое и эффективное достижение согласия, удовлетворяющего обе стороны. Процесс урегулирования споров, в котором нейтральное третье лицо (медиатор) помогает сторонам достичь добровольного и взаимовыгодного соглашения. Консультативный подход, при котором независимый эксперт предоставляет сторонам информацию и рекомендации по разрешению спора. Прямое общение между сторонами без участия третьего лица с целью достижения соглашения. Избежание длительных и затратных судебных процессов. Сведения о споре и его разрешении остаются конфиденциальными, что может быть важно для сторон. Возможность разработки индивидуального и взаимовыгодного решения, учитывающего интересы обеих сторон. Возможность сохранения рабочих, деловых или личных отношений между сторонами. Стороны выбирают подходящий метод разрешения спора и медиатора (если это медиация). Подготовка необходимой информации и документации для процесса разрешения спора. Проведение встреч или сессий с участием сторон и, при необходимости, медиатора. Достижение соглашения, оформление его в письменной форме и урегулирование всех деталей. Участие в процессе досудебного разрешения спора должно быть добровольным для всех сторон. В некоторых ситуациях, например, при наличии неразрешимых конфликтов интересов, ДРС может быть неэффективным. Определение и основные принципы медиации как альтернативной формы разрешения споров. Сравнение медиации и судебного процесса: различия в подходах, процессе, результате и стоимости. Преимущества медиации как альтернативы судебному разбирательству. Семейная медиация: разрешение семейных споров, включая развод, опеку над детьми, раздел имущества и т.д. Коммерческая медиация: разрешение споров в бизнес-среде, включая контрактные споры, проблемы в сфере труда и т.д. Разрешение споров внутри сообществ, связанных с соседскими отношениями, жилищными проблемами и т.д. Школьная медиация: разрешение конфликтов между учениками, родителями и школьным персоналом. Преимущества медиации: сохранение отношений между сторонами, большее участие сторон в процессе принятия решений, экономия времени и ресурсов. Ограничения и вызовы медиации: неспособность решить некоторые типы споров, неравенство сторон, отсутствие обязательной силы медиаторского соглашения. Критерии оценки эффективности медиации: степень удовлетворенности сторон, сохранение отношений, долгосрочность решений и т.д. Исследования и практический опыт оценки результатов медиации в различных контекстах.</p> | Словесные, наглядные       |

### Текст лекции:

### ИНСТРУМЕНТЫ КОНФЛИКТНОГО АНАЛИЗА \_\_\_\_\_

В этой главе мы познакомимся с инструментами, которые помогут нам проанализировать конфликт, другими словами, структурировать наше знание о нем.

Специалисты используют многие подобные инструменты. Среди них мы выделили шесть, которые помогут нам в нашей непосредственной работе. Это колесо конфликта, дерево конфликта, карта конфликта, модель Ф. Гласла эскалации конфликта, карта необходимостей и страхов.

Мы сначала коротко опишем их, а потом проанализируем более глубоким образом и остановимся на их возможностях и ограничениях.

1. **Колесо конфликта.** В него входят шесть важных измерений конфликтного анализа – динамика, актеры, причины, структура, проблемы, опции (стратегии). Оно является организующим для всех остальных инструментов и может считаться «мега инструментом».

2. **Дерево конфликта.** Дерево конфликта помогает провести разграничение между структурными и динамичными факторами, показывая как конфликт связан с этими двумя аспектами.

3. **Карта конфликта.** Она сосредотачивается на актерах и их отношениях. Это хороший инструмент для начала конфликтного анализа. Властная асимметрия может быть представлена относительными размерами кругов актеров. Враждебность и союзы представлены линиями.

4. **Модель эскалации конфликта Ф. Гласла** направлена на то, чтобы нам помочь наладить нашу стратегию вмешательства в конфликт, когда он находится в фазе эскалации. Его полезность в том, что он показывает, когда наши усилия имеют смысл.

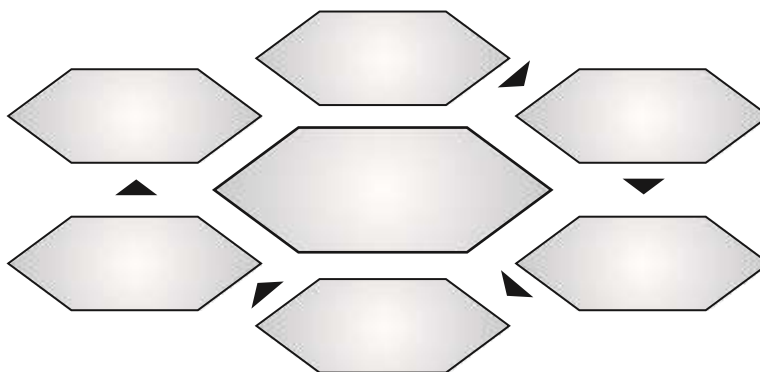
5. **Анализ перспектив конфликта (АПК)** сосредото-

чивается на определенных аспектах сторон в конфликте. Когда они исследуются в сравнительном плане, видны различия и сходства между ними. Этот инструмент особенно полезен медиаторам.

6. **Карта необходимостей и страхов** – этот метод сосредотачивается на актерах и их проблемах, интересах, нуждах, страхах, средствах и возможностях.

## КОЛЕСО КОНФЛИКТА

Инструмент «колесо конфликта» называется так, потому что в круге поставлены его основные элементы – актеры, проблемы, динамика, контекст/структура, причины, возможности/стратегии. Конфликт точно как колесо, есть динамичная и живая реальность, которая находится в непрерывном движении и изменении.



### Описание

Колесо конфликта вводит все остальные инструменты конфликтного анализа. Каждая из шести секций колеса может быть проанализирована при помощи вышеупомянутых инструментов. Колесо дает нам панорамный взгляд на конфликт, что создает условия для дальнейшего анализа специфичных аспектов. Само по себе колесо – это символ движения, так что после того, как мы проанализируем отдельные аспекты конфликта, мы должны их опять собрать в одно, чтобы заставить его «двигаться» к своему разрешению. *Цели:*

- ввести другие инструменты конфликтного анализа;
- позволит нам увидеть конфликт в его целости, когда впервые подходим к нему.

## Элементы

1. **Актеры/отношения.** Актеры или «стороны» есть люди или организации, принимающие участие в конфликте. Если они принимают прямое участие, они называются «сторонами в конфликте». Если они стремятся повлиять на конфликт и трансформировать его, они называются «третьей стороной».

2. **Проблемы.** Проблемы – это то, о чем люди спорят.

3. **Динамика.** Динамика относится к эскалации конфликта, интенсивности взаимодействий, к «темпераменту» и энергии, которые ведут к изменениям поведения сторон.

4. **Контекст и структуры** – это та среда, в которой развивается конфликт. Структурное насилие причиняется не людьми, а экономической и политической системами, которые ведут к бедности.

5. **Причины.** Конфликты никогда не возникают из-за одной причины, они всегда результат действия многих факторов. Чтобы понять конфликт, мы должны научиться разграничивать эти причины.

6. **Возможности/стратегии.** Это формы управления конфликтом, которые используются, чтобы привести к деэскалации конфликта.

## ДЕРЕВО КОНФЛИКТА

### Описание:

Дерево конфликта – это инструмент, который визуализирует конфликт и сортирует его элементы. Оно показывает взаимодействие между структурными, видимыми и динамичными факторами.

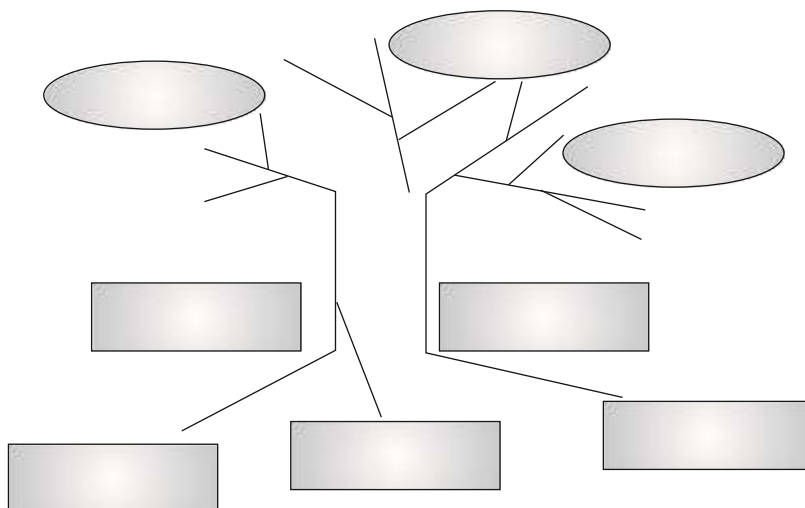
Корни символизируют структурные и статичные факторы, которые называют еще глубинными. Они не поддаются влиянию в краткосрочном, а только в долгосрочном плане; с ними надо работать, чтобы предотвратить новую вспышку конфликта.

Стебель представляет видимые проблемы, связывающие структурные факторы с динамичными. Они то, о чем стороны в конфликте разговаривают и спорят.

Кроны и листья, шумящие под ветром, выражают динамичные факторы. Они включают формы коммуникации, эскалацию, отношения и др. Динамичные факторы составляют непосредственный горизонт конфликта.

### Цели:

- стимулировать размышление о связи между глубинными факторами, проблемами и динамичными факторами;
- оценить эффективность разных подходов к конфликту.





## Применение

Чтобы применить этот инструмент, надо дать участникам достаточно времени подумать о структурных, динамичных и видимых факторах конфликта. Они могут написать их на приклеивающихся листках и поставить их там, где считают нужным.

Это создает возможность для проведения дискуссий, какие факторы к какому виду относятся.

## КАРТА КОНФЛИКТА

### Описание

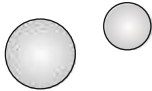
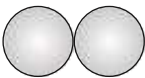
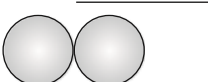
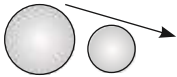
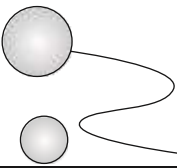
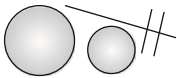
Подобно географической карте, карта конфликта упрощает все так, чтобы изображение конфликта поместилось на одной странице. Она помогает нам визуализировать:

- 1) актеров, их силу, власть и влияние в конфликте; 2) отношения между актерами; 3) проблемы конфликта.

Карта конфликта представляет специфичный взгляд человека или группы (те, которые ее выработали) на определенный конфликт в определенный момент. Цели:

- выяснить отношения между актерами;
- визуализировать и подумать над властью и силой разных актеров;
- представить конфликт на одной странице, иметь его общую панораму.

### Символы

|                                                                                     |                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Круг = стороны в конфликте. Размер круга символизирует силу соответствующей стороны в конфликтном отношении. Имена сторон могут быть написаны в круге. |
|  | Прямая линия = близкое отношение.                                                                                                                      |
|  | Двойная линия = очень хорошие отношения, союз.                                                                                                         |
|  | Пунктир = слабая или неформальная связь                                                                                                                |
|  | Стрелочка = направление воздействия                                                                                                                    |
|  | Линия зигзаг = конфликт                                                                                                                                |
|  | Перечеркивание = разорванные отношения                                                                                                                 |

|                                                                                   |                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | Полумесяц = третья сторона |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|

### *Применение*

Участники могут рисовать эту карту, пока идет дискуссия и анализ конфликта. Рекомендуется использовать карандаши, чтобы они могли стереть то, что покажется им неправильным.

## **МОДЕЛИ ЭСКАЛАЦИИ Ф. ГЛАСЛА**

### *Описание*

Эскалация предполагает увеличение напряжения в конфликте. Конфликт всегда начинается с какими-то требованиями. После эскалации мы не только хотим чего-то, главная наша цель – это сделать плохо оппоненту. Последний уровень эскалации – это взаимное разрушение. Трансформировать конфликт означает уменьшить напряжение, т.е. начать процесс деэскалации.

Ф. Гласл говорит о девяти уровнях эскалации.

Пока напряжение повышается, возможности разрешения конфликта идут на убыль. Они формируют нисходящую лестницу, по которой стороны в конфликте не движутся, а стремительно падают.

### *Цели:*

- исследовать процесс эскалации данного конфликта;
- найти решение как трансформировать конфликт. Форма и сила вмешательства в конфликте должны соответствовать уровню эскалации.

### *Этапы эскалации*

На первом этапе интересы и мнения сторон превращаются в жесткие, взаимно непримиримые позиции. Фрустрация от невозможности преодолеть различия превращается в разочарование, взаимное подозрение и ощущение, что все усилия – напрасная трата времени. Прямой диалог вытеснен манипуляцией. Надежда, что другая сторона искренне стремится к разрешению конфликта, быстро ослабевает.

На втором этапе оппоненты колеблются между сотрудничеством и конкуренцией. Они с трудом воспринимают рациональные аргументы. Разговоры становятся более недружелюбными. Стороны фокусируются на утверждении собственных позиций; они стремятся завоевать тактическое преимущество за счет другого; они стараются разрушить репутацию оппонента. Используется эмоциональный прессинг, приводится в действие агрессивное поведение, чтобы уменьшить самооценку другого. Уступки или гибкость становятся рискованными, потому что выглядят как слабость.

Третий этап начинается тогда, когда одна сторона уходит от разговоров и предпринимает действия, не консультируясь заранее с другой стороной. Усилия сосредотачиваются на том, чтобы помешать оппоненту достичь его целей, или чтобы его прогнать с поля битвы. Поляризация, персонализация и стереотипы становятся все сильнее и сильнее после ухудшения коммуникаций. Способность понимать нужды другого быстро уменьшается. Стороны начинают взаимно бояться и предпринимать защитное поведение. Они начинают все более и более негативно смотреть друг на друга. Чувство личной ответственности за отношение постепенно отступает, потому что все собственные действия рассматриваются как необходимый ответ на действия другого.

На четвертом этапе происходит переориентация. Вместо дискуссии по проблемам, намечается персонализация конфликта в виде атак на репутацию другого. Формируется установка «выигрыш – проигрыш». Защита собственной идентичности и репутации становится первостепенной задачей. Мы начинаем думать о других в конфликте следующим образом: «эти люди никогда не изменятся». Провокации происходят все чаще и чаще. Стороны начинают делать двусмысленные комментарии по отношению друг к другу. Публичная конфронтация используется для привлечения поддержки публики.

Пятый этап начинается с публичной потери лица одной или всех сторон. Параллельно с этим начинается трансформация образа оппонента, его поведение воспринимается как аморальное, его природа как нечеловеческая. Все рациональные и добронамеренные действия другой стороны вроде бы проходят незаметно. Взаимное доверие на этом этапе оказывается исключительно трудным. Требование получить публичное извинение, страх показать слабость или дискредитироваться ведут к тупику; взаимная клевета усиливается; стороны стараются защитить свое «лицо» и повысить свою репутацию.

Шестой этап характеризуется применением стратегии угрозы и ультиматумов, попытками установить контроль над другими сторонами в конфликте и заставить их идти на уступки, а также и ограничением их в возможности выбора. Требуется немедленный ответ, делается попытка избежать дальнейшей потери лица и доверия. Придерживаясь стратегии угрозы, стороны сами сильно ограничивают свою собственную свободу выбора альтернативного курса действий. Применение угрозы, хотя на этом этапе оно частично, рассматривается как проявление агрессии.

На седьмом этапе обеспечение собственного выживания становится основной задачей. Оппонент рассматривается как помеха, которая должна быть элиминирована. Начинаются атаки на другого с одной целью – нанести ему вред. Оппонент превращается во врага, он уже видится как лишенный человеческих качеств. Поэтому все действия к нему оправданы. Атаки ведут к отмиранию и еще более деструктивному развитию конфликта. Проигрыш врага рассматривается как победа, несмотря на то, что он не дает никакой пользы, не приводит к удовлетворению собственных интересов и нужд. Любая сторона готова страдать, если знает, что другая страдает больше. Злоба становится могучим мотивом поведения. Реальной коммуникации уже нет. Каждая сторона заботится только о том, чтобы она выслала свое собственное послание. Она уже не интересуется, как оно будет воспринято и каков будет ответ.

На восьмом этапе выигрыш уже невозможен. Ведется борьба, в которой все стороны проигрывают. Цель – причинить максимальный вред противнику по самой низкой возможной цене. Единственное ограничение – это стремление к собственному выживанию. Атаки становятся более интенсивными, они стремятся уничтожить жизненные системы и силу противника. Они уже направлены не только на прямого врага, но и на его союзников и сподвижников, чтобы уничтожить их единство и внести разъединение. Отмирание и возмездие следуют одно за другим, они усиливают эскалацию. Главная цель – уничтожить оперативную основу или даже прекратить существование противника. Человек стремится к победе, даже если это победа Пирра.

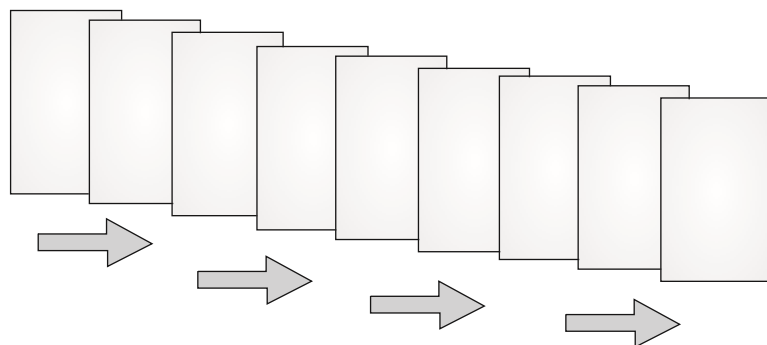
**На девятом этапе** весь интерес к себе и к своим собственным нуждам пропадает. Человек лишается всякого чувства самосохранения. Любая надежда на решение или хотя бы на возвращение с пропасти исчезает. Он даже не интересуется своим выживанием, потому что его сознание обладает одной мыслью – уничтожение другого, даже если это произойдет за счет уничтожения собственной организации, группы или даже самого индивида. Разрушение, разорение, приговоры и физический вред, ничего уже не имеет значения. Все мосты сожжены; нет возврата назад<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Glasl, F. 1997. *Konfliktmanagement. Ein Handbuch fuer Fuehrungskraefte, Beraterinnen und Berater*, 5., erweiterte Auflage, Bern: Verlag Paul Haupt.

## *Применение*

Этот инструмент очень легко применяется всеми. Реальная история конфликта может быть подведена под каждый из этих этапов. Так все получают ясное представление о том, как именно нарастает эскалация и какие индикаторы мы можем использовать, чтобы ее измерить.



## **АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ КОНФЛИКТА**

### *Описание*

Анализ перспектив конфликта (АПК) есть метод, который помогает нам анализировать конфликт шаг за шагом. Он применим на микроуровне (межличностные отношения), среднем уровне (в рамках данной организации) и макроуровне (между группами). Метод сосредоточивается на разных точках зрения участников, что помогает всем участникам расширить свой взгляд. Таким образом, самые важные мотивы становятся более понятными и не воспринимаются как пугающие. Метод может использоваться для консультации коллег, в процессе подготовки к медиации, в процессе обучения будущих специалистов в области управления конфликтами.

### *Цели:*

- разделить факты от их интерпретаций, людей от проблем, позиции от интересов/нужд/страхов;
- расширить перспективу и взгляд каждого участника так, чтобы он понимал мотивы других;
- обсудить новые возможности разрешения конфликта, не навязывая свое мнение другим.

### *Применение*

Представьте себе, что ваш коллега оказался в ситуации конфликта. Он обратился к вам, чтобы вы ему помогли. Вы выбрали как подходящее средство АПК. Чтобы применить этот инструмент конфликтного анализа, вы должны сделать следующие шаги:

1. **Презентация.** Ваш коллега, который оказался вовлеченным в конфликт, сначала опишет ситуацию в рамках не больше 10 минут. Так все будут знать его мнение, а он останется с чувством удовлетворения, потому что его слушали и на него обратили внимание.
2. **Актеры.** На этом этапе коллеги высказывают свое мнение, кто является сторонами в этом конфликте.
3. **Факты: что случилось?** Кто что сделал и сказал? Этот шаг должен быть вполне свободен от интерпретации, он должен сосредоточиться только на видимых и измеримых фактах, которые не оспариваются ни одной из сторон.
4. **Интересы и мотивы.** Какие мотивы лежат за фактами и словами? Каковы интересы актеров, почему они сказали одно, а умолчали о другом? Здесь уже можно интерпретировать, чтобы выявить интересы, необходимости, позиции, беспокойство участников. Мотивы могут быть противоречивыми, несмотря на это, надо сделать список мотивов стороны «А» и список мотивов стороны «Б». Если есть общие мотивы, то их надо поставить посередине. Различающиеся мотивы надо поставить в двух отдельных столбцах.

5. **В рамках этого шага можно уже начать брейнсторминг (мозговой штурм).** Мы должны задать вопрос: какое разрешение конфликта удовлетворяет самое большее число интересов и нужд? Какая опция успокаивает как можно больше страхов? Мы должны соблюдать основное правило брейнсторминга: любая идея есть хорошая, не надо редактировать или отбрасывать идеи.

6. **Это можно сделать на шестом шагу.** Здесь мы можем отобрать самые реалистичные идеи для разрешения конфликта.

7. **Заключение.** Стороны в конфликте должны сказать, помогло ли им все это, успели ли они по-новому посмотреть на себя, на своего оппонента и на их отношения?

## КАРТА НУЖД И СТРАХОВ

### Описание

Эта карта, в сущности, есть таблица, на которой отмечены стороны в конфликте, проблемы, интересы, нужды, страхи, средства и возможности.

| Стороны в конфликте | Проблемы | Интересы | Нужды | Страхи | Средства | Возможности |
|---------------------|----------|----------|-------|--------|----------|-------------|
| Сторона «А»         |          |          |       |        |          |             |
| Сторона «Б»         |          |          |       |        |          |             |
| Сторона «С»         |          |          |       |        |          |             |
| ...                 |          |          |       |        |          |             |

### Цели:

- найти формат, который позволяет нам сравнивать установки всех сторон в конфликте;
- выйти из тупика и найти новые возможности; • помочь людям понять восприятия другого;
- поддержать дискуссию.

Чтобы применить этот инструмент конфликтного анализа, каждая сторона в конфликте должна заполнить отдельно эту таблицу, а потом, на совместном семинаре, все стороны должны ее заполнить вместе.

Какой из этих способов разрешения конфликтов выберете, зависит только от характера конфликта, вашего опыта и профессионализма.

### Вопросы:

1. Подумайте про конкретный конфликт из вашей личной или профессиональной жизни.
2. Проанализируйте его, применяя все известные вам инструменты конфликтного анализа.
3. Опишите их возможности и ограничения.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

### Раздел 3. Переговоры и посредничество в социальных конфликтах

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о теоретических основах переговорного процесса; раскрыть сущность посредничества (медиация) как способа урегулирования споров.

#### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 3.1 и 3.2 | Взгляды зарубежных и отечественных авторов на переговоры. Взгляды зарубежных и отечественных авторов на посредничество. Отличия переговоров от «сотрудничества» и борьбы». Переговоры как комплекс четырех типов деятельности сторон. Переговоры как фазовый процесс. Взгляды зарубежных и отечественных авторов на переговоры. Взгляды зарубежных и отечественных авторов на посредничество. Отличия переговоров от «сотрудничества» и борьбы». Переговоры как комплекс четырех типов деятельности сторон. Переговоры как фазовый процесс. | Словесные, наглядные       |

#### Текст лекции:

#### ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ: РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА И ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНФЛИКТА

*Когда говорим о конфликте, мы употребляем ряд понятий с определенным содержанием. В этой главе мы познакомимся с некоторыми из них и попытаемся их определить, что позволит нам анализировать конфликт более полезным и структурированным образом.*

#### Урегулирование конфликта

В СМИ и в разговорах «урегулирование конфликта» используется для обозначения заключения соглашения между сторонами, чтобы уладить или прекратить какой-то существующий конфликт. На практике, однако, не все так просто. Часто, после своего прекращения, вопреки соглашению, конфликт возобновляется, потому что его самые глубокие корни и структуры остались нетронутыми.

#### Сдерживание конфликта

Сдерживание конфликта предполагает проведение миротворческих операций и ограничение открытой конфронтации в самом широком смысле слова. Это может означать снижение интенсивности или прекращение насилия.

Хороший пример в этом отношении – это когда друзья сдерживают двух молодых людей, намеренных наброситься друг на друга и начать драку.

Во многих этнокультурных группах, например, более старыми людьми осуществляется сдерживание конфликта, своим авторитетом они останавливают молодых и не позволяют им применить силу в отношениях с другими.

#### Управление конфликтом

Термин «управление» используется для обозначения сбора позитивных и конструктивных методов работы с конфликтами. Его цель – привести к деэскалации и снижению напряжения.



Управление отличается от трансформации, поскольку цель последней – создать новую структуру ситуации, в которой предпосылки для использования насилия крайне ограничены.

Управление конфликтом утверждается как реалистичный и эффективный подход, поскольку его цель – не прекратить конфликт раз и навсегда, а улучшить положение всех вовлеченных сторон.

Хороший пример представляют трудовые конфликты. Работодатели редко принимают требования рабочих безусловно; рабочие тоже не всегда согласны с условиями работодателей. Эскалация конфликта может привести к забастовке и ее подавлению силой. Управление трудовым конфликтом означало бы, что и рабочие, и работодатели согласятся сесть за стол переговоров, чтобы изгладить свои разногласия, вести диалог и исследовать возможные взаимовыгодные решения.

### **Разрешение конфликта**

Конфликт, как правило, подрывает установленную систему и межгрупповые отношения, дестабилизирует их и вносит определенный дисбаланс. Поэтому разрешение конфликта направлено на восстановление стабильности и баланса: «разрешение конфликта – это процесс принятия решения, где цели – это управлять, налаживать или разрешать его так, чтобы признавались ценности человеческих прав, демократии и мира»<sup>2</sup>.

Концепция о разрешении конфликта вытекает из трех предпосылок: 1) агрессивность не является врожденной в человеке, потому что если так, то мы не можем ее уничтожить и не можем разрешить конфликт, который из нее проистекает; 2) все стороны заинтересованы в прекращении конфликта; 3) все стороны всегда в своих действиях руководствуются гуманностью и рациональностью.

В действительности вторая и третья предпосылка не всегда присутствуют. Есть ситуации, в которых одна из сторон сильно заинтересована в продолжении конфликта. Кроме того, ученые давно доказали, что люди далеко не рациональные актеры – они часто действуют под влиянием чувств, эмоций, аффектов. И не на последнем месте фактор, что решение конфликта может оказаться невозможным из-за отсутствия материальных ресурсов или просто из-за неожиданных обстоятельств нашей жизни.

Возьмем конкретный пример. Представьте себе пару, которая развелась. Ребенок остался с матерью, отец должен платить алименты. Однако бывший супруг остался без работы, и он не в состоянии оплачивать, но ребенку все равно надо кушать.

Возможно ли разрешение конфликта в этой ситуации? Ответ, скорее всего, отрицателен. Здесь возможно только управление – откладывание оплаты, помощь со стороны матери, чтобы ее бывший супруг нашел работу, и т.д. Это не решает проблему, но улучшает ситуацию. Мать понимает, что отец не отказывается платить – просто для него в данный момент это невозможно. Таким образом, они подтверждают свою готовность быть хорошими родителями и сотрудничать во благо своего ребенка.

Решение проблемы будет возможным тогда, когда отец найдет необходимые ресурсы (начинает работать, получает наследство, выигрывает в лотерее). Тогда он сможет заплатить алименты, что является не только законной обязанностью, но и отцовским долгом – и конфликт будет разрешен.

### **Трансформация конфликта**

---

<sup>2</sup> Lederach, Paul. 2003. *Conflict transformation*. <http://www.beyondintractability.org/essay/transformation>

Подход трансформации акцентирует внимание на реальные изменения в интересах, целях и самоопределении сторон. Они могут быть вызваны самим конфликтом, отношениями между сторонами, изменениями в их составе или изменением контекста, в котором протекает конфликт. Этот подход создает возможность предопределить конфликт и расширить возможности для сотрудничества. Трансформация предполагает не исчезновение конфликта, а исчезновение насилия. Она направлена на то, чтобы негативные отношения, к нему ведущие, заменились конструктивными возможностями для мира, для личного и группового развития. Трансформировать конфликт означает канализировать его таким образом, чтобы результатом стало не насилие, а применение закона, мирные методы, примирение или согласие.

Понятие «трансформация конфликта» появляется в 80-ых годах. Оно описывает конфликт динамичным и понятным образом – как сложную реальность, которая может двигаться как в позитивном, так и в негативном направлении: «Сама жизнь заставляет нас смотреть на конфликт как на возможность для создания конструктивных процессов изменения, снижения уровня насилия, повышения справедливости в прямом взаимодействии и социальных структурах, и нахождение ответа на реальные проблемы в человеческих отношениях»<sup>3</sup>.

Ныне трансформация определяется как общая концепция, подразумевающая действия, направленные на изменение некоторых характеристик и проявлений конфликта. Трансформация работает с глубинными причинами противостояния, а ее цель – заменить негативные образы действия позитивными. Она указывает нам, как идти не просто к миру, а к «справедливому миру»<sup>4</sup>. Для некоторых ученых значение трансформации так велико, что они определяют даже мир как ненасильственную и творческую трансформацию конфликта, обращая внимание на факт, что сторонники трансформации должны быть привязаны к клаузе социальных изменений, а не к статус-кво.

Сторонники этого подхода не поддерживают усилия убрать или контролировать конфликт. Они склонны обращать внимание на восстановление испорченных отношений и воспринимать конфликт как катализатор необходимого изменения. Это означает понять и принять враждебность прошлого, но сосредоточить свои усилия на совместном существовании в будущем. Как говорит Пол Ледерах, ключевой вопрос в трансформации конфликта можно сформулировать так: «Как мы закончим что-то, что нам не нравится, и как вместе построим что-то такое, что мы желаем?».

Есть еще несколько характеристик, которые делают подход трансформации интересным и полезным для условий Казахстана. Это безусловный взгляд, что местные сообщества и их традиционные культуры имеют весь необходимый потенциал для достижения мира. Сторонники трансформации не поддерживают автоматичный трансферт техник управления конфликтами от одной культуры в другую, и стимулируют местных людей, чтобы они сами анализировали данный конфликт и находили инструменты и стратегии его разрешения. Это связано с взглядом, что конфликт – детерминированный и, следовательно, ресурсы для его разрешения надо искать в том контексте, где он возник.

Эта позиция, однако, спорна. Что делать с обществами, которые десятилетиями находятся в состоянии конфликта и не могут найти в своем культурном арсенале средств для мира? Каково будет в динамично развивающихся обществах, где старые ценности распались, а новые еще не сформировались; где традиционные механизмы урегулирования конфликта не действуют, а новые еще не сложились? Эти вопросы пока все еще ждут своего ответа.

---

<sup>3</sup> Lederach, Paul. 2003. *The Little Book of Conflict Transformation*

<sup>4</sup> [www.bergofandbook.net/definition.htm](http://www.bergofandbook.net/definition.htm)

Сторонники трансформации исходят из предпосылки, что корни конфликта находятся в несправедливых социальных структурах. Поэтому, по их мнению, надо проводить работу в нескольких направлениях: поддерживать протест социальнорисковых групп в виде борьбы мирными средствами; создавать понимание среди общества об их ситуации; поддерживать тех, кто более обездолен в социальном и экономическом плане; помогать более слабой стороне осознать свои необходимости и интересы, развивать стратегии их достижения. Практически это означает формировать среди членов этих групп новые умения, внутреннюю организацию и помочь им быть более эффективными в защите своих требований.

На следующем месте подход трансформации стремится ограничить разрушительные взаимодействия между сторонами и наладить справедливость по стандартам, которые и одни, и другие считают валидными. Подход трансформации делает ставку на горизонтальные изменения, т.е. когда равносоставленные группы принимают решения за свои будущие отношения, а не на вертикальные (командные методы и контроль).

### ***Что подлежит трансформации?***

По мнению Пола Ледераха, трансформация конфликта имеет четыре измерения: персональное, реляционное (касается отношений), структурное и культурное; другие считают, что трансформация должна происходить на уровне актеров, проблем, правил и структур.

Трансформация актеров относится к изменению состава и лидерства сторон, в том числе и к появлению и признанию новых сторон.

Трансформация проблем акцентирует внимание на тех пунктах повестки дня, по которым существует если не согласие, то сходство.

Трансформация правил стремится создать основу для отношений, которые покоятся на взаимно приемлемых нормах.

Структурная трансформация в свою очередь меняет структуру отношений между актерами.

Контекст трансформируется под влиянием изменений на международном, национальном или местном уровнях.

Структурная трансформация подразумевает трансформацию властных структур.

Актеры могут трансформироваться, если изменяют свои цели и понимание конфликта. Трансформация проблемы означает способность сосредоточиться не только на позициях и интересах, а прежде всего, на нуждах каждого участника в конфликте.

И на последнем месте, но не по значению, трансформация элиты означает изменение установок лидеров, в том числе и появление новых лидеров, которые смотрят по-другому на существующий конфликт и в состоянии предложить новые альтернативы для решения (таблица 1).

**Таблица 1. Тип трансформации и примеры**

| Тип трансформации | Примеры |
|-------------------|---------|
|-------------------|---------|

|   |                           |                                                                                                                                                                                                      |
|---|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Трансформация контекста   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Изменения на международном, национальном или локальном уровнях</li> </ul>                                                                                   |
| 2 | Структурные трансформации | <ul style="list-style-type: none"> <li>• От асимметричных к асимметричным отношениям;</li> <li>• Изменения во властных структурах;</li> <li>• Применение или отказ от применения насилия.</li> </ul> |
| 3 | Трансформация актеров     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Изменение лидерства;</li> <li>• Изменение целей;</li> <li>• Изменения в составе групп;</li> <li>• Изменение установок.</li> </ul>                           |
| 4 | Трансформация проблемы    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Конструктивный компромисс;</li> <li>• Новая формулировка проблемы;</li> <li>• Связь или отсутствие связи между определенными проблемами.</li> </ul>         |
| 5 | Трансформация элиты       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Изменение точки зрения;</li> <li>• Изменение намерений;</li> <li>• Конкретные шаги к примирению.</li> </ul>                                                 |

*Источник: Lederach, Paul. 2003. The Little Book of Conflict Transformation*

На основе следующего примера видно, как практически осуществляется трансформация.

Мурат – опытный и способный менеджер. Его определили быть менеджером по обмену информацией между четырьмя группами специалистов. Сразу после начала работы он понял, что обмен информацией, который так важен для успеха предприятия, находится в плачевном состоянии. У него были некоторые идеи, однако каждый раз, когда старался их применить, он встречал сопротивление работников. Члены каждой группы уже сработались между собой на протяжении почти года и не желали ничего менять. Когда он вмешивался, всегда чувствовал молчаливое несогласие групповых лидеров, а среди групп сразу формировались установки сопротивления.

Несмотря на то, что начальники Мурата верили в него, они стали задавать себе вопрос – правильного ли человека они нашли для этой должности? Это, в свою очередь, вызвало неуверенность и снизило его самооценку. Он стал сам себя спрашивать: «А может, у меня просто нет сил, компетентности и воли, чтобы с этим справиться?».

Находясь в этом неуверенном состоянии, Мурат решил пройти обучение по трансформации конфликта. Работая вместе со своим наставником, он понял свои ошибки. Он понял, что сознательно или нет, угрожал специалистам. Вместо того чтобы с ними обсуждать, он им отправлял ультиматумы. Он их обвинял за неуспехи, и это возбуждало их желание устроить ему маленькое отмщение. Именно его обвинения разбудили в них желание сопротивляться открытым или прикрытым способом.

В конце концов, Мурат понял, что не люди, а сама структура системы информации лежит в основе неэффективности специалистов. Поэтому он перестал их обвинять, а направил свои усилия на переработку системы обмена информацией. Когда был готов со своим предложением, он пригласил лидеров групп обсудить вместе его предложение об изменениях. Они его выслушали и внесли свой ценный вклад в улучшение системы.

Таким образом, Мурат успел трансформировать конфликт, потому что изменил в правильном направлении одно структурное условие, а именно – дизайн системы обмена информацией.

Он поверил, что все ресурсы, необходимые для разрешения этой проблемы, находятся в рамках групп. Он поддержал своих людей в принятии решений и ответственности за себя, и они его не разочаровали.

**Вопросы:**

1. *Дайте свое определение понятия «разрешение конфликта».*
2. *Какова разница между разрешением и трансформацией конфликта?*
3. *Дайте конкретный пример трансформации конфликта.*

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.



#### Раздел 4. Технология ведения медиативных переговоров

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о технологии эффективного воздействия на партнера по общению.; раскрыть сущность технологии ведения переговорного процесса.

##### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 4.1 и 4.2 | Сущность взаимодействия и воздействия в процессе общения. Методы и средства воздействия на партнера по деловому взаимодействию. Формирование конструктивных отношений как основа успешности взаимодействия. Психологические основы убеждения и внушения. Основные правила конструктивного диалога. Восприятие в общении. Стереотипы, их роль в межнациональном общении. Мотивация партнера (оппонента). Некорректные тактические приемы: давление, шантаж, манипуляции, особенности их распознавания и противостояния им. Основные требования к критике. Собственная реакция на критику. Сущность технологии ведения переговорных процессов. Модели поведения субъектов в переговорах (избегающий тип поведения субъекта, уступающий тип поведения, отрицающий тип поведения, наступающий тип поведения). Технология ведения переговоров: установки и ориентиры переговоров («видимость сотрудничества» - как прием затягивания времени; «дезориентация партнера» - тактика распространения ложной информации; «провокация чувства жалости у партнера» для «усыпления» бдительности партнера; «ультиматум» и его особенности эффективного применения в начале переговоров. 4 этапа переговорного процесса (подготовительный, начало переговоров, поиск оптимального решения, завершение переговоров). Фазы процесса ведения переговоров и приемы для их эффективного прохождения (начало беседы (установления контакта, создание приятной атмосферы, привлечение интереса к беседе, «перехват» инициативы и т.д.). Тактические приемы на переговорах. Рекомендации по ведению эффективных переговоров. Особенности ведения медиативных переговоров в разных сферах: на производстве, в образовательной организации и при медиации в работе с семьей и детьми. | Словесные, наглядные       |

##### Текст лекции:

#### ПЕРЕГОВОРЫ—

*В этой главе мы ознакомимся с искусством переговоров. Скажем пару слов об их истории и применении в разрешении конфликтов и в медиации. Рассмотрим характеристики различных переговорных стилей, а потом заполним два теста – чтоб убедиться, что мы улучшили свои компетенции как переговорщики.*

Может быть, переговоры – самый старый и распространенный инструмент решения конфликта.

Первые письменные свидетельства о переговорах датируются со времен Хаммурапи. Благодаря документам, открытым в XIX и XX веках, мы знаем, что в середине третьего тысячелетия до нашей эры города-государства древнего Ближнего Востока вели официальные переговоры по ряду межгосударственных договоров. И в этих переговорах они прибегали почти ко всем стратегиям, которые используют современные переговорщики. Только посмотрите на текст ниже – он представляет запись переговоров между послом древнего государства Мари (в то время им правил Зимрилим), Абу Мачин и Хаммурапи по поводу собственности над городом Хит, – и вы убедитесь в этом!

«Почему, несмотря на свои красивые слова, Зимрилим ставит помехи?» – пожаловался Хаммурапи.

«Мой сударь никогда не хотел ничего, что ему не принадлежит», – ответил посол.

«Вычеркните Хит из списка ваших завоеваний, так чтобы я мог ему посвятиться», – настаивал Хаммурапи, объясняя, почему Хит ему нужен: – «Сила вашей страны в ослах и колясках (т.е. в наземном транспорте того времени), но сила моей страны в кораблях. Я хочу этот город из-за битума и минерального масла, по какой другой причине он может мне быть нужен? В обмен на Хит я отдам то, что Зимрилим у меня попросит. Но что касается вопроса о Хите, я не могу уступить».

И так как переговоры оказались в тупике, Хаммурапи хочет обратиться к арбитру, но Абу Мачин резко отказывается. Потом он докладывает своему правителю следующее: «Я разъяснил договорные обязательства, но он продолжал противопоставляться по вопросу о городе Хит. Я не согласился с ним, представляя свои аргументы таким образом, чтобы они могли показаться ему приемлемыми. Сейчас Хит – это последний пункт нашего разногласия».

*Source: Elgavish, D. (1998) The Diplomatic Service in the Bible and in Documents from the Ancient Near East (Hebrew). Jerusalem: Magnes Press.*

### **Определение понятия**

Существует много определений понятия «переговоры». Здесь мы остановимся на некоторых из них.

Переговоры – это «процесс, в котором две или больше сторон обсуждают проблемы взаимного интереса и выявляют свои различающиеся предпочтения»<sup>5</sup>.

Переговоры – это «процесс, который мы используем для удовлетворения наших нужд, когда кто-нибудь другой контролирует то, в чем мы нуждаемся. Любое желание, которое мы хотим выполнить, любая нужда, которую надо удовлетворить, создают потенциальные переговорные ситуации»<sup>6</sup>.

И еще одно определение: «Переговоры – это процесс комбинирования различающихся позиций в одном единодушном совместном решении. Это процесс принятия решения, когда нет правил принятия решения или когда единственное правило – что решение должно быть единодушным»<sup>7</sup>.

Цель переговоров – найти формулу сотрудничества для распределения определенных ресурсов между договаривающимися сторонами<sup>14</sup>.

В идеальном случае этот процесс должен завершиться подписанием соглашения; это, однако, не всегда происходит. Переговоры есть полезный инструмент для разрешения и управления конфликтами, потому что он дает возможность сторонам ознакомиться с интересами другого; понять, что стороны связаны и

---

<sup>5</sup> Ulijn, J. and M. Weggeman (2001), 'Towards an innovation culture: what are its national, corporate, marketing and engineering aspects: some experimental evidence. In Handbook of organizational culture, Willey, pp. 487-517

<sup>6</sup> Maddux, R. 1995. Successful Negotiation: Effective «win-win» strategies and tactics. Cribbs learning. p.7

<sup>7</sup> Zartman, William. 1984. Multilateral negotiations. Conflict resolution, vol. II <sup>14</sup> Aguilar, F, & Galluccio, M. 2011. Psychological and Political Strategies for Peace Negotiation. <http://www.springerlink.com/content/978-1-4419-74297#section=812166&page=1>

зависимы друг от друга. С этой точки зрения, процесс переговоров – это попытка достичь согласия на счет управления взаимозависимостью<sup>8</sup>.

### *Фазы переговоров*

Переговоры обычно проходят через следующие фазы:

- подготовка;
- первоначальный выбор позиции;
- фаза поиска;
- тупик и завершение.

### **Подготовка**

Опытные переговорщики всегда придают этой фазе огромное значение, именно на ней люди определяются не только в своих интересах и позициях, но и в их будущей стратегии. Это не что иное, как сценарий действий и ответной реакции на все возможные альтернативы, которые вы можете предугадать. Сценарий этот может быть проверен и скорректирован командой в процессе так называемых «тренировочных», «пробных» переговоров.

На подготовительной фазе, при помощи неформальных консультаций, стороны обмениваются идеями и взглядами, интересами и информацией о предшествующих событиях. Они прогнозируют возможные реакции, зондируют, чего можно достигнуть, определяют свои лучшие и свои худшие возможные альтернативы. Лучшие возможные альтернативы – это максимум возможного, самое большое, чего можно добиться в переговорах. Самые плохие возможные альтернативы – это тот порог, который нельзя переступать, это предел отступок; за ним уже не стоит переговариваться. На этом этапе опытные переговорщики ищут информацию о составе команды оппонента, знакомятся с переговорным стилем ее членов и изучают историю прошлых переговоров, в которых они участвовали.

Решения на этой фазе не принимаются. Стороны пытаются не занимать нерушимых позиций. Не делаются также окончательные выводы. Стороны проясняют почву для маневров, а в это время их приоритеты принимают уже видимую форму. Неформальные консультации проходят в форме совместных исследований, заседаний по повестке дня либо подготовительных встреч.

На этом этапе очень полезен мозговой штурм. Не надо сосредотачиваться на лучшем варианте, самое разумное – остановить свой выбор на интересных альтернативах. Чем больше будет альтернатив, тем лучше для всех.

### **Первоначальный выбор позиции**

Иногда переговоры начинаются еще до того, как стороны сядут вместе за стол. Они делают публичные заявления, отражающие их первоначальную позицию, предоставляют общественному мнению детали своей стратегии, применяют другие методы мобилизации общественной поддержки. Они преподносят свои предложения, подкрепленные фактами и аргументами, как справедливые и разумные. В них просачивается то ли открытая, то ли завуалированная критика в адрес оппонента. Если настроения такие, то как достигнуть компромисса? Даже искушенные переговорщики не дадут однозначного ответа на этот вопрос. Переговоры всегда различные, они никогда не повторяются. Вопреки этому есть некоторые общие правила, следование которым может приблизить переговорщиков к успеху.

---

<sup>8</sup> Faure, G.O. and Rubin, J.Z. (eds.). 1993. *Culture and Negotiation: The Resolution of Water Disputes*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, p. 1-13

- Внимательно выработать свою первоначальную позицию.
- Поработать над своими слабыми местами.
- Не придерживаться слепо специфичных требований (позиций), а попытаться понять, какие интересы и нужды лежат за ними.
- Придерживаться позиций – непродуктивная стратегия, поскольку команды пойдут путем «предложение-контрпредложение», который ведет в никуда.
- Сосредоточиться на правильной формулировке вопросов. Поиск

Затем начинаются обсуждения, в которых обе стороны пытаются выяснить, насколько прочно партнеры будут защищать свои требования и в какой степени они готовы на отступки. Команды продолжают представлять выбранную ими позицию как логичную, отвечающую общим интересам. Они находятся в поиске путей для гибкости, открытости и компромисса.

### **Тупик и завершение**

Давление и запутывание во время прежней фазы вполне могут привести к кризису. В какой-то определенный момент становится ясно, что переговоры зашли в тупик. Для обсуждения предоставлены различные предложения, но ни по одному из них не достигнуто соглашение, идет постоянный повтор аргументов. И все же тупик не бесполезен. Он необходим как завершающий тест устойчивости в позиции и интересах, как ступенька к взаимно приемлемому компромиссу. Существуют определенные стратегии, которые могут помочь сторонам выйти из тупика. Медиатор может предложить следующее:

1. Остановить переговорный процесс на определенное время и потом опять вернуться к нему.
2. Консультироваться с оппонентами, согласны ли те отложить спорный вопрос в сторону и продолжить переговоры, а потом опять вернуться к нему.
3. Предложить любой команде выразить свое мнение о том, почему переговоры зашли в тупик.
4. Спросить оппонентов, что, по их мнению, надо сделать, чтобы выйти из тупика.
5. Еще раз просмотреть работу, которая была сделана вместе, и отдать необходимое уважение и признание всем. Обратит внимание на то, что сделанное будет потеряно, если переговоры не выйдут из тупика.
6. Предложить испытательный период для определенного решения и потом встретиться опять, чтобы посмотреть, как оно работает.
7. Предложить создать совокупность критериев, на которые должно отвечать приемлемое решение, а потом его искать.
8. Предложить поменять роли: если бы вы были на месте другого, согласились ли бы с этим условием?
9. Предложить, чтобы любая сторона в переговорах стала «адвокатом дьявола» и чтобы нашла аргументы против собственной позиции.
10. Предложить сторонам, чтобы они коротко резюмировали позицию другого и потом получить обратную связь, чтобы убедиться, что их понимание правильно.
11. Задать вопрос: что вы готовы предложить, если другая сторона примет ваше предложение?
12. Задать обеим сторонам вопрос: «Как вы думаете, что произойдет, если ваш случай будет отнесен в суд?»
13. Если ничего не работает, предложите прекращение медиации. Иногда это оказывает отрезвляющее действие на сторон.

На всех фазах переговоров можно применять различные персональные стили. Они есть предмет рассмотрения следующей части нашего материала. Однако сначала сделаем небольшой тест, который покажет, как вы реагируете на несогласия и конфликты. Ваша взвешенная и реалистичная реакция поможет вам быть хорошим переговорщиком.

## МОЯ РЕАКЦИЯ НА НЕСОГЛАСИЯ И КОНФЛИКТЫ

Здесь найдете различные суждения о персональной реакции на несогласия и конфликты. Отметьте то число, которое самым реалистичным образом описывает вас. «1» означает минимальное согласие, а «10» – максимальное согласие.

Когда закончите, суммируйте все числа, которые вы отметили, и напишите общую сумму.

|                                                                                                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Я не собираюсь оспорить цену и стремиться к более выгодной для себя цене                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Мне нечего терять в поисках лучшей сделки, если я делаю это в разумных пределах                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Конфликт – это факт нашей жизни и я упорно работаю, чтобы его разрешить                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Конфликт имеет положительное значение, потому что он заставляет меня всмотреться более пристальным образом в мои идеи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| В решении конфликта я стараюсь принимать во внимание нужды другой стороны                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Конфликт часто приводит к лучшему разрешению конфликта                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Конфликт стимулирует мое мышление и делает мнение более прецизионным                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Работа над конфликтом показала мне, что компромисс – это не признак слабости                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Если решается удовлетворенным образом, конфликт часто делает отношения между сторонами более прочными                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Конфликт – это образ проверить свою собственную точку зрения                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

ВАШ РЕЗУЛЬТАТ \_\_\_\_\_

Если ваш результат 80 и выше, то вы имеете реалистичные установки к конфликту и в состоянии работать над его разрешением.

Если ваш результат между 50 и 79 баллами, то вы справляетесь довольно прилично с конфликтами, но должны работать, чтобы приобрести более позитивный подход.

Если ваш результат ниже 50 баллов, вы должны постараться понять, почему он у вас такой получился, а потом упорно поработать над овладением техники разрешения конфликта.

### Переговорные стили

Будучи сочетанием «характеристик или элементов, комбинированных и выраженных определенным уникальным образом» ([www.businessdictionary.com](http://www.businessdictionary.com)), стиль есть важный момент в переговорах.

В целом, существуют три основных переговорных стиля: мягкий, жесткий и принципиальный.

Отличительные черты трех стилей можем увидеть в следующей таблице:

#### СРАВНЕНИЕ ПЕРЕГОВОРНЫХ СТИЛЕЙ

| МЯГКИЙ СТИЛЬ                                           | ЖЕСТКИЙ СТИЛЬ                                         | ПРИНЦИПИАЛЬНЫЙ СТИЛЬ                                               |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Участники-друзья                                       | Участники-соперники                                   | Участники, решающие проблему вместе                                |
| Цель – согласие                                        | Цель – победа                                         | Цель – взаимовыгодный результат                                    |
| Ради сохранения отношений можно идти на уступки        | Уступки – необходимые условия нормальных отношений    | Отделяйте людей от проблем                                         |
| Необходимо быть мягким по отношению к людям и проблеме | Необходимо быть жестким по отношению к себе и к людям | Необходимо быть мягким по отношению к людям, но жестким к проблеме |
| Доверяйте окружающим                                   | Не доверяйте другим людям                             | Продолжайте переговоры независимо от доверия                       |
| Легко меняйте свою позицию                             | Жестко отстаивайте свою позицию                       | Концентрируйтесь на интересах, а не на позициях                    |
| Предлагайте                                            | Угрожайте                                             | Анализируйте интересы                                              |
| Не скрывайте свою подспудную мысль                     | Скрывайте свою подспудную мысль                       | Избегайте возникновения подспудной мысли                           |



|                                                               |                                                                                 |                                                                 |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Будьте готовы смириться с потерями ради достижения соглашения | Рассматривайте личную выгоду как единственное условие для достижения соглашения | Изобретайте взаимовыгодные варианты                             |
| Ищите единственный вариант, устраивающий другую сторону       | Ищите единственный вариант, устраивающий вас                                    | Рассматривайте различные варианты решения, выбор сделаете позже |
| <b>МЯГКИЙ СТИЛЬ</b>                                           | <b>ЖЕСТКИЙ СТИЛЬ</b>                                                            | <b>ПРИНЦИПИАЛЬНЫЙ СТИЛЬ</b>                                     |
| Стремитесь к согласию                                         | Настаивайте на своем                                                            | Настаивайте на использовании объективных критериев              |
| Пытайтесь избежать столкновения характеров                    | Стремитесь победить в столкновении характеров                                   | Попытайтесь получить результат, независимо от личных качеств    |
| Поддавайтесь давлению                                         | Оказывайте давление                                                             | Уступайте доводам, а не давлению                                |

*Источник: Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Паттон. 2012. Переговоры без поражения. Гарвардский метод. Москва*

Авторы Гарвардского проекта переговоров описывают следующим образом его суть: «Если вы хотите получить правильный ответ на вопрос, какой стиль игры предпочтительнее – деликатный или жесткий, мы можем решительно сказать вам: ни один из них. Измените игру. В рамках Гарвардского переговорного проекта мы разработали альтернативу отстаивания собственной позиции. Наш метод переговоров направлен на достижение разумных результатов достаточно быстро, эффективно и без ущерба личным отношениям между участниками».

Этот метод основывается на четырех основных принципах:

- **ЛЮДИ.** Отделяйте людей от проблемы. Очень редко проблема есть человек. Надо научиться разделять одно от другого.
- **ИНТЕРЕСЫ.** Концентрируйтесь на интересах, а не на позициях. Позиционная война – одно из самых неблагоприятных развитий конфликта. За позициями всегда есть интересы, а за интересами – нужды, которые их определяют. Чтобы разрешить конфликт, надо идентифицировать именно нужды и интересы.
- **ВАРИАНТЫ.** Изобретайте взаимовыгодные варианты. Надо всегда иметь разнообразные предложения о решении конфликта. Если не работает одно, попробуйте другое. Чем больше вариантов, тем больше вероятность найти взаимовыгодное решение.
- **КРИТЕРИИ.** Настаивайте на использовании объективных критериев. Когда стороны не могут достичь согласия по данному вопросу, они должны обратиться к существующим нормам и критериям и руководствоваться ими.

### Персональные переговорные стили

В литературе описано много персональных переговорных стилей. Некоторые из них применимы ко всем переговорам, другие – только к переговорам в некоторых областях. В нижеуказанном тексте мы выбрали 14 стилей, которые более или менее «универсальны».

Переговорщики агрессивного стиля обычно не обращают внимания на нужды, интересы и позиции других. Они не готовы идти на уступки.

Переговорщики уступчивого стиля предпочитают, чтобы все точки зрения были выражены как можно раньше в переговорном процессе. Этот стиль исключает агрессию, более чувствителен и толерантен к различиям.

Пассивный переговорщик никогда не делает предложения, а, скорей всего, дает свои мнения по предложениям других. Часто этого стиля придерживаются начинающие, потому что не имеют достаточно опыта и самочувствия.

Беспристрастные переговорщики как мастера покера. Они не выражают ничего, и другие не могут прочесть в них никаких чувств. Будучи индифферентными, они заставляют других думать, что у них есть какой-то тайный козырь.

Запугивание тоже используется в переговорном процессе. Это стратегия страха.

Доверительный стиль необходим тогда, когда частично или полностью переговоры ведутся далеко от внимания СМИ и не стоят в центре общественного внимания. Это очень хорошая возможность, потому что позволяет участникам концентрироваться на проблеме, а не на телевизионном эффекте своего поведения.

Ложь в умеренных дозах всегда использовалась опытными переговорщиками. Это эффективно только в краткосрочном плане.

Используемый стиль характерен тем, что переговорщик эксплуатирует любую слабость оппонента. Его применение требует много предварительной работы, чтобы приобрести всю необходимую информацию.

Упрямый стиль используется преднамеренно, чтобы отвлечь внимание от основного вопроса и заставить других концентрироваться на менее важных деталях. Этот стиль опасен, потому что всегда может привести к тупику.

Опытный переговорщик вряд ли будет часто применять амбивалентный стиль, который характеризуется двойственностью и неопределенностью. Он создает впечатление, что переговорщик не имеет способность принимать решения или соблюдать решения, которые уже были приняты.

Прагматичный стиль требует, чтобы позиции, прежде всего собственные, были прагматичными. Прагматизм означает, что человек способен давать предложения и методы их достижения.

Арrogантный стиль увеличивает негативные эмоции у другой стороны.

Стиль «я всегда прав» руководствуется одним основным принципом: я знаю, что самое лучшее для вас! Обычно он ведет оппонента к глубокому раздражению.

Социальный стиль часто используется, чтобы повлиять на оппонента мягкой силой. Он выражается в следующем: давайте будем дружить, и все будет прекрасно! Характерны для этого стиля частные обеды, встречи с семьями, разговоры в неформальной обстановке.

А сейчас посмотрим, после того, как прочитав данную главу, стали ли вы лучшим переговорщиком?

## ХАРАКТЕРИСТИКИ УСПЕШНОГО ПЕРЕГОВОРЩИКА

Эта шкала базируется на персональных характеристиках, необходимых для успешных переговоров. Она поможет вам узнать свои сильные и слабые стороны.

Отметьте то число, которое самым правильным образом показывает, где вы находитесь на шкале. «1» означает минимальную оценку, а «10» – максимальную оценку.

Когда закончите, просуммируйте свои результаты.

|                                                                                                                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Я чувствителен к нуждам других                                                                                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Когда необходимо, я делаю компромисс, чтобы разрешить проблему                                                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Я привязан к философии победапобеда                                                                                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Я толерантен к конфликту                                                                                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Я стараюсь ознакомиться и полностью проанализировать факты                                                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Терпение – одна из моих отличительных черт                                                                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Выдерживаю стресс                                                                                                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Я – хороший слушатель                                                                                                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Персональные атаки не очень беспокоят меня                                                                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Я быстро вхожу в глубину проблемы                                                                                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Результат.....                                                                                                                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Если Ваш результат 80 и больше, то Вы хороший переговорщик.                                                                                                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Вы понимаете требования переговоров и готовы вести себя соответствующим образом.                                                                                                                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Если Ваш результат 60-79, то Вы не плохой переговорщик, но Вам нужно еще над собой поработать. Если Ваш результат ниже 60, то Вам надо над собой поработать, чтобы стать хорошим переговорщиком. (Maddux, 19, 1995) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**Вопросы:**

1. *Дайте свое определение переговорам.*
2. *Вы считаете себя успешным переговорщиком? На каком основании?*
3. *Какой из трех стилей вы предпочитаете?*
4. *Каковы фазы процесса переговоров?*

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в медиацию**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации и конфликте как социальном феномене общественной жизни; раскрыть сущность конфликта и медиации как социального явления.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Механизм функционирования и динамика развития социального взаимодействия (зарождение, развитие, разрешение).<br>2. Конфликт как свойство социальных систем.<br>3. Функции медиации, виды медиации в общественном развитии.<br>4. Медиаторинг. Структура и функции. | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Методологические основы исследования конфликтов.<br>2. Определение понятия «социальные конфликты». Субъекты и участники конфликта.<br>3. Основные виды социальных конфликтов<br>4. Медиация как понятие.<br>5. Функции социального конфликта в медиации            | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации как способе досудебного разрешения споров; раскрыть сущность медиации как альтернативного способа решения конфликтов.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Понятие, предмет и система альтернативного разрешения споров.<br>2. Принципы альтернативного разрешения споров.<br>3. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика.<br>4. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров.<br>5. Различные школы и подходы в медиации. | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | 6. Роль символов победы и поражения в разрешении конфликта.<br>7. Посредничество, переговоры.                                                                                                                                                                          |           |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Способы разрешения конфликта.<br>2. Изменение конфликтной ситуации.<br>3. Замена одного объекта другим.<br>4. Изменение.<br>5. Урегулирование, компромисс, разрешение конфликта.<br>6. Управление социальным конфликтом. | Дискуссия |

### Раздел 3. Переговоры и посредничество в социальных конфликтах

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о теоретических основах переговорного процесса; раскрыть сущность посредничества (медиация) как способа урегулирования споров.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Методы и средства обучения |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27.07.2010 N 193-ФЗ<br>2. 2. РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (с изменениями на 26 июля 2019 года) | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Кодекс медиаторов России *Утвержден 28 апреля 2012 года Протоколом №3 Президиума НП «Национальная организация медиаторов».<br>2. Моральный кодекс деловых переговоров.                                                                                                                                                      | Дискуссия                  |

### Раздел 4. Технология ведения медиативных переговоров

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о технологии эффективного воздействия на партнера по общению.; раскрыть сущность технологии ведения переговорного процесса.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Методы и средства обучения |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Основные методы воздействия на партнера.<br>2. Средства воздействия на партнера.<br>3. Способы эффективного взаимодействия при общении.<br>4. Личность переговорщика и требования к ней.<br>5. Психологические аспекты переговорного процесса.<br>6. Национальные стили ведения переговоров. | Дискуссия                  |



|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | 7. Особенности восприятия, мышления, идеологических и религиозных установок переговорщиков.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модели поведения субъектов в переговорах.</li> <li>2. Технология ведения переговоров: установки и ориентиры переговоров.</li> <li>3. Этапы переговорного процесса (подготовительный, начало переговоров, поиск оптимального решения, завершение переговоров).</li> <li>4. Фазы процесса ведения переговоров и приемы для их эффективного прохождения.</li> <li>5. Особенности применения тактических приемов в условиях медиативных переговоров: «Уход», «Затяжка», «Выжидание», «Выражение согласия», «Выражение несогласия».</li> <li>6. Специфика универсальных приемов, применяемых на всех этапах ведения переговоров (например, «Пакетирование», «Выдвижение требований в последнюю минуту», «Постепенное повышение сложности», «Разделение проблемы на отдельные составляющие»).</li> <li>7. Тактические приемы, применяемые на определенных этапах переговоров:</li> </ol> <p>Этап уточнения позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Завышение требований.</li> <li>• Расстановка ложных акцентов в собственной позиции.</li> <li>• Отмалчивание</li> <li>• Блеф</li> <li>• Прямое открытие позиции</li> <li>• Открытие позиции через уточнение позиции партнера.</li> </ul> <p>15. Тактические приемы, применяемые на определенных этапах переговоров:</p> <p>Этап обсуждения позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Указание на слабые стороны позиции оппонента.</li> <li>• Упреждающая аргументация.</li> <li>• Искажение позиции оппонента</li> <li>• Угрозы и давление на оппонента</li> <li>• Поиск общей зоны решения.</li> </ul> <p>16. Тактические приемы, применяемые на определенных этапах переговоров:</p> <p>Этап согласования позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принятие предложений — согласие с предлагаемыми решениями.</li> <li>• Выражение согласия с частью предложений.</li> </ul> | Дискуссия |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отклонение предложения оппонента — прием, основанный на подчеркивании различий.</li> <li>• Внесение явно неприемлемых предложений</li> <li>• Вымогательство. Одна из сторон выдвигает требование, нежелательное для оппонента и безразличное для себя. Цель — получить уступку в обмен на то, что это требование будет снято.</li> <li>6. Растущие требования. Как только противник в чем-то уступил, тут же предъявляется новое требование.</li> <li>• Оправдание неуступчивости</li> <li>• Возвращение на доработку предложений.</li> <li>• Возвращение к дискуссии</li> <li>• Двойное толкование.</li> </ul> <p>17. Рекомендации по ведению эффективных переговоров.</p> <p>18. Особенности ведения медиативных переговоров в разных сферах: на производстве, в образовательной организации и при медиации в работе с семьей и детьми.</p> |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Раздел 1. Введение в медиацию

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации и конфликте как социальном феномене общественной жизни; раскрыть сущность конфликта и медиации как социального явления.



### Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации как способе досудебного разрешения споров; раскрыть сущность медиации как альтернативного способа решения конфликтов.



### Раздел 3. Переговоры и посредничество в социальных конфликтах

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о теоретических основах переговорного процесса; раскрыть сущность посредничества (медиация) как способа урегулирования споров.

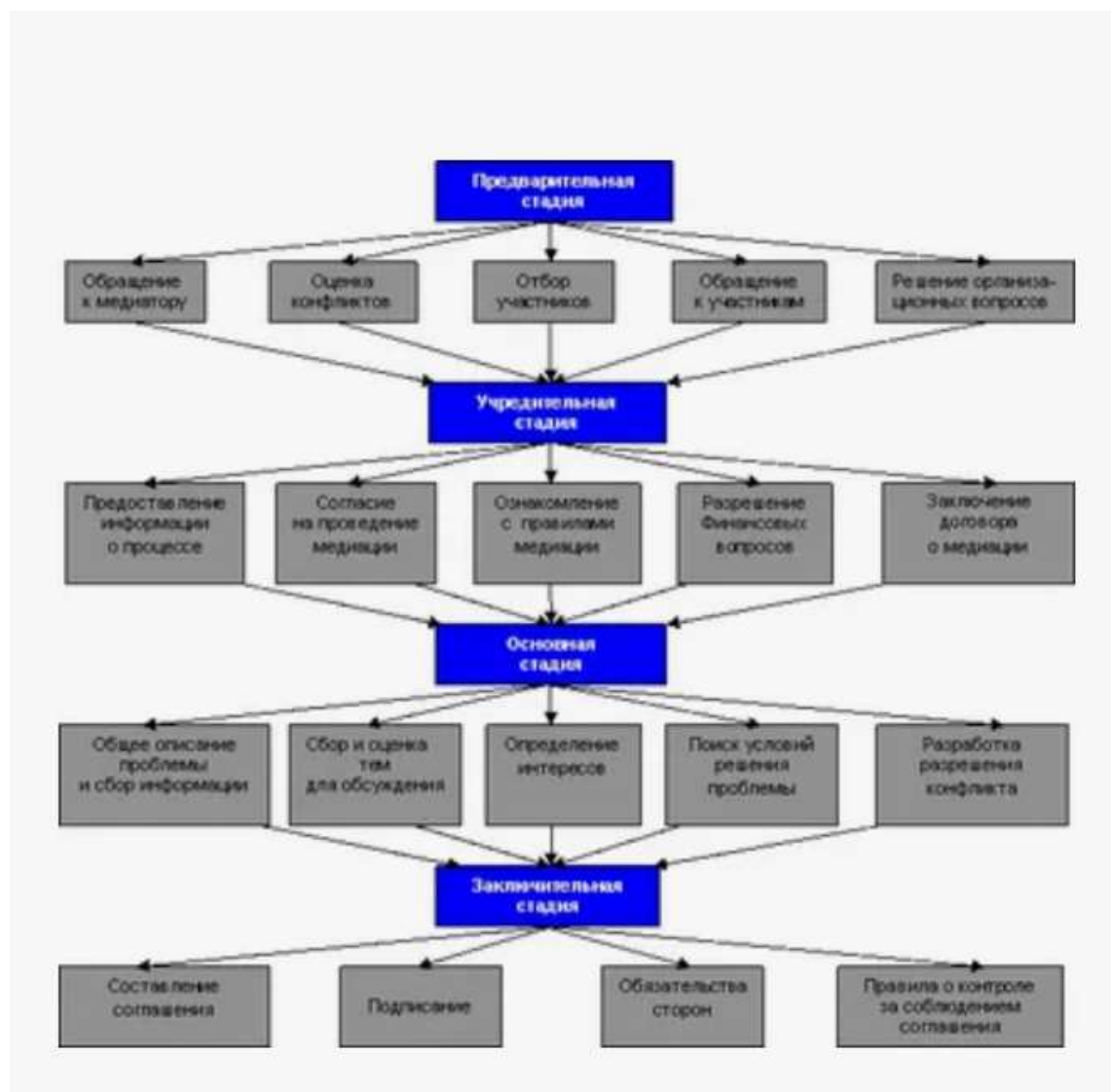




#### **Раздел 4. Технология ведения медиативных переговоров**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о технологии эффективного воздействия на партнера по общению.; раскрыть сущность технологии ведения переговорного процесса.







## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

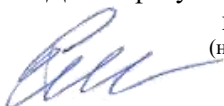
| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                           | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания кафедры № 8 от «28» февраля 2024 года                        | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « _____ » 20 _____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « _____ » 20 _____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « _____ » 20 _____ года | ____.____.____                |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПСИХОДИАГНОСТИКА В  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –  
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**очно-заочная**

Москва 2024

Методические материалы дисциплины (модуля) **«Прикладные исследования и психодиагностика в организации»** разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки/специальности **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Конфликтология»**, программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП).

Методические материалы дисциплины (модуля) разработаны рабочей группой в составе: к.психол.н. доцента Звонова Е.В., доктор психол.наук. профессор Петрова Е.А.

Методические материалы дисциплины (модуля) **«Прикладные исследования и психодиагностика в организации»** обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                          | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                     | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                               | 6  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 8  |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....   | 18 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                    | 18 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю) ..... | 27 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                  | 27 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....       | 30 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                        | 30 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                             | 32 |



# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### **Краткое содержание лекционных занятий**

| <b>Наименование разделов и тем</b>                                                           | <b>Содержание учебного материала</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Диагностика в организации и решение прикладных задач</b>                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Тема 1.1. Характеристики видов организации, структура организаций и проблемы развития</b> | Организация – определение. Признаки организации. Характеристики организации. Виды организаций. Классификации организаций. Структура организации, виды структур организации. Управление – феномен организации. Современные теории управления.                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Тема 1.2. Методы и методики диагностики в организации</b>                                 | Структура организационной диагностики (концептуальная модель, диагностические методики, диагностический процесс). Задачи организационной диагностики. Виды организационной диагностики. Этапы организационной диагностики. Инструменты организационной диагностики (экспертная оценка, ретроспективный анализ, мониторинг рисков, структуризация проблемного поля организации, методы психодиагностики и др.). Результаты организационной диагностики. |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Организация прикладных исследований в организации</b>                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Тема 2.1. Направления и цели прикладных исследований в организации</b>                    | Основные теоретические подходы к прикладным исследованиям современных организаций. Сложность исследовательского поля. Основные конфигурации, связанные с организационными, коммуникативными и                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                             | управленческими рисками. Подход к исследовательским конфигурациям с позиций рисков.                                                                                                                                                                                   |
| <b>Тема 2.2. Оценка эффективности прикладных исследований в организации</b> | Оценка эффективности деятельности организации как важное направление анализа эффективности деятельности организации. Проблема определения системы показателей, характеризующих эффективность работы. Основные подходы к оценке эффективности деятельности организации |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде

предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study – обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии – обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников – 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения –

задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Прикладные исследования и психодиагностика в организации»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.



Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.



К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

##### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;  
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм,

нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончанию выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

***Критерии оценки доклада***



При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

### **Презентация**

#### **Методические материалы к презентациям**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### **Критерии оценки презентации**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### **Методические материалы по подготовке к опросу**

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### **Критерии оценки опроса**

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;



- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

#### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

#### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКЕ ГРУППЫ,  
ВНУТРИГРУППОВЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Раздел 1. Диагностика в организации и решение прикладных задач**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о характеристиках организации, структурах и проблемах развития; раскрыть методы и методики диагностики в организации.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Определение и признаки организации. Характеристики организации. Виды организаций. Классификации организаций. Структура организации, виды структур организации. Управление – феномен организации. Современные теории управления. Структура организационной диагностики (концептуальная модель, диагностические методики, диагностический процесс). Задачи организационной диагностики. Виды организационной диагностики. Этапы организационной диагностики. Инструменты организационной диагностики (экспертная | Словесные, наглядные       |

**Текст лекции:**

**Диагностика организационных проблемных ситуаций**

Одна из наиболее важных и сложных обязанностей менеджера состоит в правильной и своевременной диагностике проблем организации.

Как показывает практика, выявление проблем представляет собой сложную задачу. Во-первых, в большинстве случаев кризисное состояние предприятия в той или иной сфере связано не с одной, а с несколькими проблемами, во-вторых, показатели, факты или события, с которыми руководители связывают появление проблем, не всегда совпадают с реальными причинами их возникновения и, в-третьих, проблемы находятся в сложных взаимодействиях друг с

**Проблема** – препятствие, затруднение, мешающее объекту достичь желаемого (намеченного) состояния.

С позиций концепции «управления по целям» П.Друкера (MBO – management by objective) проблемные ситуации возникают, как правило, в случаях, когда:

- функционирование организации в данный момент не обеспечивает достижение стоящей перед ней цели, так как есть какие-то препятствия внутреннего и/или внешнего характера;
- функционирование организации в будущем не гарантирует достижения поставленной цели, ввиду того, что появятся какие-то препятствия, которые этому помешают;
- происходит пересмотр целей организации, вызванный, например, изменением общей макроэкономической ситуации, рыночной конъюнктуры и т.п.

Потребность в новой цели приходит в противоречие с существующей стратегией и действиями организации. В результате возникает проблема определения и утверждения новых целей деятельности организации. Эти проблемы, как правило, являются наиболее сложными и важными, с точки зрения

последствий для организации. С точки зрения наличия информации, проблемы можно разделить на структурированные, слабоструктурированные и неструктурированные

Во-первых, проблема – это всегда определенное препятствие на пути достижения организационной цели, которое должно быть устранено или преодолено.

Во-вторых, проблема – это не только источник трудностей, но и источник благоприятных возможностей для развития организации. Наличие проблемы, присутствие препятствий на пути достижения организационной цели побуждает руководителей и персонал искать и находить пути преодоления трудностей и решения проблем, стимулируя тем самым процессы необходимых организационных изменений.

В-третьих, в проблеме, ее определении всегда присутствует субъективная оценка. Например, ситуация, являющаяся проблемой для руководителя отдела маркетинга, может не вызывать никаких эмоций у руководителя бухгалтерии и т.д. Это обстоятельство тесно связано с вопросом о «собственниках» (или «владельцах») проблемы. Ими являются люди, которые испытывают на себе

средственное влияние конкретной проблемы и которые в той или иной степени заинтересованы в ее разрешении. Поэтому они больше, чем другие, заинтересованы в том, чтобы решить ее, и готовы приложить для этого необходимые усилия. При этом эти люди стараются найти и реализовать такое решение, которое в наибольшей степени соответствует их интересам.

**Проблемная ситуация** – ситуация, характеризующаяся комплексом факторов, вызывающих и поддерживающих существование проблемы. Структура проблемной ситуации и воздействующие на нее факторы:

**Элемент проблемной ситуации** – это любой элемент из комплекса факторов, определяющих проблемную ситуацию (количественные показатели, качественные характеристики, признаки, проявления (симптомы), причины, обстоятельства, зависимости, следствия).

Факторы, породившие ту или иную проблему, могут быть подразделены на внутренние и внешние по отношению к организации (объекту управления).

**Внутренние факторы** – факторы, характеризующие внутреннюю среду организации. Принципиальная особенность внутренних факторов состоит в том, что они подконтрольны руководству организации, и оно может на них влиять.

**Внешние факторы** отражают состояние среды, в которой функционирует предприятие. Факторы внешней среды не могут регулироваться (а нередко, и прогнозироваться) организацией, но именно они обычно вызывают изменение стоящих перед ней целей.

Существует большое количество классификаций проблемных ситуаций (табл. 2.1.2).

23

Таблица 2.1.2

### Классификации проблемных ситуаций

| Классификационный признак                | Ситуация                                                          | Обоснование                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| По степени критичности                   | 1. Беспокоящая<br>2. Угрожающая<br>3. Критическая<br>4. Аварийная | Необходимость определения классов проблемных ситуаций по степени их критичности вытекает из того, что во многих случаях в силу больших объемов информации, касающейся проблемы, а также ее надежности и субъективности руководители затрудняются адекватно оценить степень кризисности той или иной проблемы и правильно установить приоритеты решения проблем |
| По числу элементов (переменных факторов) | 1. Простая<br>2. Сложная                                          | Если для элементов проблемной ситуации характерны большая размерность (число элементов превышает несколько десятков), сложный характер взаимодействия, наличие случайных факторов и фактора времени, то такую проблемную ситуацию можно рассматривать как сложную. Если для проблемы характерна небольшая размерность (число элементов составляет менее одного |

|                                         |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         |                                                                                           | десятка), простой вид взаимосвязей, отсутствие случайных факторов и фактора времени, то такие проблемы будем рассматривать как простые                                                                                                                                                                                                        |
| По уровню масштаба                      | 1. Страны<br>2. Отрасли<br>3. Предприятия<br>4. Функционального подразделения предприятия | В соответствии с признаком масштаба или уровня обобщения проблемные ситуации могут быть отнесены к уровню предприятия, отдельной функциональной подсистеме предприятия или отрасли                                                                                                                                                            |
| По уровню обобщения проблемной ситуации | 1. Частная<br>2. Общая                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| По значимости проблемы                  | 1. Существенные потери<br>2. Незначительные потери                                        | Выражается в величине возможных потерь в случае неприятия или несвоевременного принятия решения                                                                                                                                                                                                                                               |
| Повторяемость проблемы                  | 1. Уникальная<br>2. Типичная                                                              | Ситуация, характеризующаяся недостатком оборотных средств для нормального функционирования предприятия, может повторяться ежеквартально, что связано с необходимостью уплаты налогов в бюджет и прочих отчислений; а проблемные ситуации, вызванные высокими темпами инфляции или приватизацией предприятия, будут носить уникальный характер |

**Анализ проблемной ситуации** – исследование комплекса факторов, создающих проблему и поддерживающих ее существование.

**Диагностика проблемы** – это процесс выявления существующих проблем и выделения приоритетной, «стартовой» проблемы, отделение сущности проблемы от ее проявлений, причин от следствий. Состав и последовательность процедур диагностики проблемы представлена на рис. 2.1.8. К сигналам о наличии проблемы относят:

- оперативную информацию о состоянии и динамике основных экономических, финансовых и социальных показателях организации;
- информацию о нежелательных явлениях или тенденциях в деятельности или развитии организации;

1. Выявление симптомов проблемы
2. Сбор информации о проблеме на основе слабых и сильных сигналов
3. Определение степени уникальности и критичности проблемы, ее истории
4. Установление причинно-следственных связей, обуславливающих появление и существование проблемы
5. Идентификация проблемы – выявление и формулирование ключевой проблемы
6. Определение критериев решения проблемы и дисциплинирующих ограничений

#### **Состав и последовательность процедур диагностики проблемы**

- чувство неудовлетворенности работников, психологическое напряжение, обострение межличностных конфликтов, утрата личной перспективы, неверие людей в будущее организации и т.д.;
- изменения во внутренней среде организации;
- изменения во внешней среде организации (положение на рынке, состояние и динамика конкурентной борьбы, политика правительства, законодательство, цены на сырье и т.д.);
- информацию о деятельности других организаций и других управленцев;
- аналитическую информацию от консалтинговых фирм, школ бизнеса, консультантов.

В процессе диагностики проблемы необходимо определить:

- сущность проблемы и ее местоположение;
- «собственника» проблемы и степень ее важности;
- «возраст» и историю проблемы;
- причины проблемы;
- степень влияния проблемы;
- основные способы решения проблемы;
- основные ресурсы, необходимые для разрешения проблемы;

- основные препятствия на пути решения проблемы;
- положительные последствия и преимущества от решения проблемы;
- негативные последствия и недостатки от решения проблемы.

При диагностике проблем чаще всего используются следующие методы:

- позиционный анализ* (выявление различий в представлениях разных людей или подразделений об организационных проблемах);
- игротехнику*, или «исследование действием»;
- «*диагностические интервью*» с ключевыми фигурами организации;
- причинно-следственный анализ*.

Диагностика проблемы может быть общей и частной. **Общая** диагностика направлена на выявление проблемного поля, т.е. общей системы проблем диагностируемого объекта, которые затем структурируются по степени важности с выделением ключевой, «стартовой» проблемы. Затем наступает очередь углубленной **частной** диагностики – детального анализа «стартовой» проблемы в целях нахождения причин, способствовавших возникновению проблемы и поддерживающих ее существование, а также поиска оптимальных путей и способов ее разрешения.

При диагностике проблемы наиболее часто допускаются следующие ошибки:

- 1.Подмена сущности проблемы ее симптомами.
- 2.Неверная оценка причин проблемы.
- 3.Определение причин с «позиции власти».
- 4.Неспособность четко разграничить причину и следствие проблемы.
- 5.Незавершенность процесса анализа проблемы.
- 6.Концентрация внимания на второстепенных проблемах.
- 7.Неверное определение приоритетной проблемы.
- 8.Местническое видение проблемы.

**Идентификация проблемы** – это установление: 1) тождества объектов; 2) соответствия исследуемого объекта и его модели (рис. 2.1.9).

| Идентификация<br>проблемы | Анализ | Элементы проблемы       |
|---------------------------|--------|-------------------------|
|                           |        | Количественные          |
|                           | 1.     | показатели              |
|                           | 2.     | Качественные показатели |
|                           | 3.     | Симптомы (проявленные)  |
|                           | 4.     | Признаки                |
|                           | 5.     | Причины                 |
|                           | 6.     | Обстоятельства          |
|                           | 7.     | Зависимость             |
|                           | 8.     | Следствия               |

**Рис. 2.1.9. Процесс идентификации проблемы**

При идентификации проблемы специалист должен выполнить следующие действия:

- описать, каким образом проблема была обнаружена;
- установить, почему она рассматривается как проблема;
- отличить ее от «симптомов» некоторых смежных проблем;
- дать операционные определения нежелательных последствий проблемы;
- сформулировать проблему.

Для диагностики проблем и причин их возникновения широко используется анализ результатов деятельности предприятия. Процедура анализа техникоэкономических показателей может строиться как на основе традиционных методик факторного анализа или анализа отклонений, разработанных в теории анализа хозяйственной деятельности предприятия, так и анализа финансовых коэффициентов, разработанных в финансовом менеджменте.

Одним из примеров предварительной диагностики проблемных ситуаций, может служить метод, базирующийся на основе определенных соотношений технико-экономических показателей. В качестве такого «правильного» соотношения можно использовать следующую систему неравенств:

$$I_n > I_m > I_{мз} > I_{ао} > I_{зн} > I_{ос} > I_{онф} > I_ч ,$$

где  $I_n$  – индекс прибыли;

$I_m$  – индекс объемов производства;

$I_{мз}$  – индекс материальных затрат;

$I_{ао}$  – индекс амортизационных отчислений;



$I_{зн}$  – индекс затрат на заработную плату;  $I_{ос}$  – индекс оборотных средств;  
 $I_{онф}$  – индекс основных производственных фондов;  $I_{ч}$  – индекс численности работающих.

Значение индекса находится как отношение величины соответствующего показателя в текущих ценах к его величине в базисных ценах. При расчете значений индексов необходимо обращать внимание на то, в каких ценах требуется их рассчитать: если в текущих ценах, то учитывается динамика, если в сопоставимых, то все полученные индексы нужно делить на индекс цен.

Выявление проблем осуществляется путем нахождения нарушений в указанной последовательности и дальнейшей их интерпретации. Например, если  $I_n < I_m$ , то отмечается отставание темпа роста прибыли от темпа роста объемов производства и делается заключение о существовании определенных проблем в сфере маркетинга предприятия, в частности, в области ценообразования.

Для технико-экономических показателей, которые характеризуют проблемную ситуацию и могут быть представлены статистическими рядами данных, используются такие базовые статистические методы, как расчет средних, вариации, дисперсии, а также техника контрольных карт и другие методы.

Наиболее интересен метод комплексной оценки количественных и качественных показателей, иллюстрируемый табл. 2.1.3. В данной таблице представлены наиболее часто встречающиеся проблемы, характерные для организаций – производителей продукции, показатели (факторы) проблемной ситуации и значения коэффициентов относительной важности (КОВ).

Агрегирование полученных оценок степени критичности и коэффициентов относительной важности технико-экономических показателей для каждой про-

*блемы осуществляется на основе следующего соотношения:*

$$A_j = \sum_{i=1}^k \mu_{солг\ ij} \times KOB_{ij}, \quad (2.1.1)$$

где  $A_j$  – агрегированная степень критичности проблемы  $j$ ;  $k$  – число показателей, описывающих  $j$ -ю проблему;

$\mu_{солг\ ij}$  – степень критичности проблемы  $j$ , оцененной по показателю  $i$ ;

$KOB$  – коэффициент относительной важности показателя, оценивающий относительную значимость вклада каждого из показателей в общую оценку проблемы.

27

Таблица 2.1.3

**Показатели, регистрирующие возникновение проблемной ситуации**

| Проблема                                                                                     | Показатели проблемной ситуации                                                                                                                                                                                                                   | КОВ               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. Снижение объема реализации продукции и услуг по переработке сырья в натуральном выражении | <ul style="list-style-type: none"> <li>• объем продаж товаров и услуг по переработке сырья в натуральном выражении;</li> <li>• объем отгрузки товара со склада по товарно-транспортным накладным (ОТ)</li> </ul>                                 | 0,8<br>0,2        |
| 1.1. Снижение платежеспособного спроса на продукцию и услуги по переработке сырья            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• объем производства продукции по отрасли в целом;</li> <li>• расход материалов на выпуск продукции по отрасли в целом;</li> <li>• объем поставок материалов на предприятия по отрасли в целом</li> </ul> | 0,2<br>0,2<br>0,6 |
| 1.2. Низкая конкурентоспособность продукции и производства                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• доля предприятия на рынке данной продукции;</li> <li>• цены на материал и стоимость его переработки;</li> <li>• уровень качества поставляемого материала</li> </ul>                                     | 0,2<br>0,5<br>0,3 |
| 1.3. Сокращение объемов производства продукции                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• объем производства полуфабрикатов;</li> <li>• численность производственного персонала;</li> <li>• производственная мощность предприятия</li> </ul>                                                      | 0,4<br>0,4<br>0,2 |
| 2. Снижение выручки от реализации                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• выручка от реализации</li> </ul>                                                                                                                                                                        | 1,0               |
| 2.1. Снижение отпускных цен предприятия на продукцию и услуги по переработке сырья           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• цены на материалы и стоимость его переработки в товар</li> </ul>                                                                                                                                        | 1,0               |
| 2.2. Рост потерь на сортовых скидках (потери от снижения                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• сортность исходного сырья</li> </ul>                                                                                                                                                                    | 1,0               |

|                                                                                   |                                                                                                                                                              |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| сортности сырья)                                                                  |                                                                                                                                                              |                          |
| 2.3. Неблагоприятные сдвиги в структуре ассортимента продукции                    | • доля наиболее рентабельных видов продукции в общей номенклатуре, %                                                                                         | 1,0                      |
| 3. Нехватка оборотных средств для нормального функционирования предприятия        | • коэффициент быстрой ликвидности;<br>• коэффициент абсолютной ликвидности;<br>• функционирующий (оборотный) капитал;<br>• поток денежных средств «кэш-флоу» | 0,2<br>0,2<br>0,3<br>0,3 |
| 3.1. Сокращение общей величины оборотных средств                                  | • текущие активы предприятия (оборотные средства);<br>• доля оборотных средств в активах предприятия                                                         | 0,9<br>0,1               |
| 3.2. Нестабильность и увеличение расходования денежных средств                    | • расходование денежных средств                                                                                                                              | 1,0                      |
| 3.3. Нестабильность и сокращение поступления денежных средств                     | • поступление денежных средств                                                                                                                               | 1,0                      |
| 3.4. Увеличение сроков оборачиваемости и общей величины дебиторской задолженности | • оборачиваемость дебиторской задолженности;<br>• величина дебиторской задолженности                                                                         | 0,5<br>0,5               |
| 3.5. Увеличение сроков оборачиваемости и общей величины ТМЦ                       | • оборачиваемость товарных запасов;<br>• величина ТМЦ                                                                                                        | 0,5<br>0,5               |
| 4. Недостаточное обеспечение производства сырьем                                  | • поступление сырья на предприятие;<br>• запасы сырья;<br>• надежность поставщиков;<br>• количество поставщиков                                              | 0,5<br>0,2<br>0,2<br>0,1 |

Для применения разработанных методов выявления проблем и оценки степени их критичности на конкретном предприятии предварительно должны быть определены показатели, характеризующие проблемы, коэффициенты относительной важности показателей, пороговые значения показателей, а также шкалы для определения их степени критичности.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## Раздел 2. Организация прикладных исследований в организации

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о направлениях и целях прикладных исследований в организации; раскрыть сущность оценки эффективности прикладных исследований в организации.

### Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------|----------------------------|
|-------|---------------------|----------------------------|

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                      |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | Основные теоретические подходы к прикладным исследованиям современных организаций. Сложность исследовательского поля. Основные конфигурации, связанные с организационными, коммуникативными и управленческими рисками. Подход к исследовательским конфигурациям с позиций рисков. Оценка эффективности деятельности организации как важное направление анализа эффективности деятельности организации. Проблема определения системы показателей, характеризующих эффективность работы. Основные подходы к оценке эффективности деятельности организации. | Словесные, наглядные |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|

### Текст лекции:

#### Организация прикладных исследований в организации

В зависимости от информации, на которой базируются все проводимые прикладные исследования, их можно разделить на два типа:

- 1) разработка конкретных приложений достижений фундаментальной науки;
- 2) модернизация и поиск новых сфер применения уже существующих технологий.

*Исследования, относящиеся к первому типу*, в основном направлены на получение технических ноу-хау. Подобные исследования связаны с определенным риском. Как правило, инженерной науке требуется значительное время, чтобы успешно реализовать в конкретной технологии достижения фундаментальных исследований. В частности, технологии, успешно используемые в экспериментальной физике, могут долгое время не внедряться в промышленных масштабах в силу их дороговизны. В качестве примера можно привести разработку технологий получения алмазоподобных пленок. Уже достаточно давно теоретически найдены различные направления их применения - например, создание твердокристаллических экранов, имеющих более высокие характеристики по сравнению с жидкокристаллическими. Однако ряд лабораторий, занимавшихся данными исследованиями, вынужден был их прекратить ввиду бесперспективности, признанной инвесторами, т.е. невозможности в ближайшее время применить разрабатываемые технологии в промышленном масштабе и начать производство. Удалось создать только лабораторные образцы, потребовавшие высоких финансовых затрат.

*Исследования, относящиеся ко второму типу*, предусматривают разработку новых приложений уже существующих технологий или их модернизацию. В качестве примера можно привести ряд технологий, разрабатываемых для ракетополетов, которые впоследствии нашли применение, например, в автомобилестроении; ряд технологий, применяемых в текстильной промышленности, которые стали применяться в ракетостроении; достижения легкой промышленности, которые были использованы в технологиях по созданию фильтров, и т.д. Иными словами, технологии, являющиеся, может быть, устаревшими в одной из отраслей народного хозяйства, вполне могут найти себе новое применение в другой отрасли. Получила широкое развитие реализация "природных технологий", подразумевающая поиск решений технологических проблем с помощью природы - например, разработки водолазных костюмов, обшивки для подводных лодок, основанные на "технологиях", используемых дельфинами для перемещения в воде, и др.

Модернизация существующих технологий - это непрерывный процесс, имеющий своей конечной целью получение технологий, полностью исчерпывающих все теоретически возможные совершенствования. В качестве примера можно привести регулярный выпуск все более "емкой" и быстродействующей компьютерной памяти на основе улучшения технологии литографии, от разрешающей способности которой зависят характеристики выпускаемой продукции.

Все проводимые исследования можно классифицировать также исходя из определения конечного потребителя. Такими потребителями могут быть:

- промышленные компании;
- инженерные центры;
- научные лаборатории.

Промышленные компании в первую очередь нуждаются в поддержании собственных технологий на уровне, который, по крайней мере, не ниже, чем у конкурентов. Это подразумевает как возможности выпуска наиболее качественной и более функциональной продукции, так и возможности использования

технологий, позволяющих выпускать продукцию, аналогичную конкурентной, но имеющую более низкую себестоимость. Иными словами, интересы производителя напрямую связаны с интересом потребителей к производимой продукции.

Задачи, решаемые инженерными центрами, можно разделить на три вида:

- разработка технологий для промышленного применения;
- разработка "эксклюзивных" технологий, используемых в наукоемких отраслях;
- разработка перспективных технологий широкого применения.

Интересы инженерных центров по каждому из направлений развития также можно определить исходя из интересов потребителей каждого из этих направлений. Технологии, используемые в промышленном масштабе, должны приносить предприятию определенную выгоду, поэтому подобные разработки могут вестись исключительно по согласованию с производителем. Разработка эксклюзивных технологий, которые не претендуют на промышленное применение, но широко используются, например, в космической промышленности или ставшей особенно популярной в последнее время области биомедицинских исследований, может не принести коммерческой выгоды, однако зачастую полученные результаты используются в коммерчески интересных проектах. Кроме того, организации, занимающиеся разработкой научных технологий, пользуются более высоким авторитетом. Разработка перспективных технологий, как правило, проводится на собственные средства, с надеждой в перспективе привлечь инвесторов либо заказчиков, заинтересованных полученными результатами. Несмотря на то что подобные исследования не приносят прибыли, инженерные центры, желающие работать на перспективу, вынуждены ими заниматься, чтобы в будущем оставаться на "передовой" новых технологий.

Все перечисленные направления деятельности очень удобно рассматривать, расположив их на "БКГ-матрице", в результате чего становится совершенно ясно, почему и в каких пропорциях желательно вести исследования инженерным центрам. При таком рассмотрении к "*дойным коровам*" можно отнести контракты с заказчиками на конкретные технологии, к "*собакам*" - неудачные или уже устаревшие проекты, к "*звездам*" - выполнение для заказчиков эксклюзивных технологий, которые в перспективе могут использоваться в масштабном производстве, к "*знакам вопроса*" - перспективные разработки, проводимые на свой страх и риск.

Весьма специфическим потребителем являются научно-исследовательские лаборатории - именно они зачастую нуждаются в эксклюзивных технологиях, которые не могут быть востребованы в масштабном производстве. Такие лаборатории используют практически все достижения (в том числе и промышленные) технической мысли, производя продукцию, намного опережающую все существующие аналоги и задавая темп на длительное время вперед. Однако подобные лаборатории нередко занимаются и прикладными исследованиями. Заказчиками таких исследований могут быть те же инженерные центры, нуждающиеся в новейших идеях, разработке новейших диагностических методов. В качестве примера можно привести разработку новейших методов диагностики усталости металлов, которая чрезвычайно важна для современной авиации. Следует заметить, что такие разработки под силу именно научным коллективам, поскольку требуют значительной теоретической подготовки и наличия экспериментальной базы, которой практически не может обладать инженерный центр. Это направление при наличии принципиальной возможности широкого применения подобных технологий будет чрезвычайно прибыльным для подобных коллективов. Тем не менее на определенном этапе результаты таких исследований должны будут поступить в КБ или другие инженерные центры для разработки уже промышленного образца.

Кроме инженерных центров потребителем научных технологий иногда может быть и промышленность. Например, ряд современных лазерных установок, разрабатываемых научными коллективами, нашли применение в промышленности (можно назвать общеизвестные сферы применения - от точной резки до литографии).

Переход от идеи к потребителю представлен на рис. 3.1, однако нужно помнить, что все необходимые финансы (в том числе и для фундаментальных исследований) "предоставляет" именно конечный потребитель.



**Рис.3.1.** Переход от идеи к потребителю

При организации исследований необходимо учитывать фактор коммерческого риска. В данном случае мы будем рассматривать именно коммерческий риск, поскольку в случае невозможности коммерческой реализации результатов научных исследований, они тем не менее не потеряют свою ценность.

Исходя из этого наибольшим риском обладают именно разработки научных коллективов, даже если они имеют прикладной характер. Объясняется это в первую очередь тем, что научно-исследовательские центры, как правило, основное внимание уделяют поиску принципиально новых решений, базирующихся на достижениях теоретических исследований. Если хотя бы один из десяти проектов получит возможность коммерческой реализации - это уже неплохой результат.

Что касается инженерных центров, то вкладывание средств в инженерные разработки является менее рискованным - в этой отрасли показатель успешности намного выше и вполне может достигать до 50%. Здесь риск в первую очередь связан с тем, что, например, по окончании работ возможно будет очевидна бесперспективность внедрения и реализации на рынке разработанной продукции. Возможно также, что, имея готовую технологию, применяемую для научных исследований, не удастся реализовать ее в виде, "пригодном" для промышленного производства.

Суммируя все сказанное, можно перечислить действия, необходимые перед проведением прикладных исследовательских работ:

- поставить цели проведения исследований;
- четко сформулировать задачу исследований;
- по возможности оценить риски;
- определить исполнителя работ и будущих заказчиков;
- определить перспективность развития создаваемой технологии, оценить степень ее актуальности;
- попытаться определить отрасли, в которых данная технология также сможет использоваться;
- сформировать бюджет исследований (учитывая, что подобные исследования практически всегда требуют больших ресурсов, чем закладывается изначально) и определить инвесторов;
- представлять, какой из "квадрантов БКГ-матрицы" займет решение проекта.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Диагностика в организации и решение прикладных задач**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о характеристиках организации, структурах и проблемах развития; раскрыть методы и методики диагностики в организации.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие и сущность организационной диагностики. Особенности, цели и задачи организационной диагностики. Причины проведения организационной диагностики.</li> <li>2. Выделение и характеристика этапов организационной диагностики. Организационная самодиагностика, диагностическое интервью, диагностическое наблюдение, анализ управленческих решений.</li> <li>3. Методы организационной диагностики. Количественные и качественные методы диагностики, индивидуальные и групповые методы диагностики, экспресс-обследование, экспертная оценка, проективные методы организационной диагностики, социально-психологические методы организационной диагностики.</li> <li>4. Организационная диагностика мотивации. Оценка уровня трудовой мотивации, оценка значимости стимулов и удовлетворённости существующей системой мотивации.</li> <li>5. Организационная диагностика, профилактика и разрешение конфликтов. Задачи и методы диагностики организационных конфликтов, описательные и аналитические методы диагностики конфликтов, опросные методы диагностики конфликтов на личностном уровне.</li> <li>6. Организационная диагностика уровня удовлетворённости. Понятие удовлетворённости трудом, психологические модели удовлетворённости трудом,</li> </ol> | Дискуссия                  |



|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | структура удовлетворённости трудом,<br>компоненты удовлетворённости работой.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование рекомендаций по принятию управленческих решений по результатам организационной диагностики.</li> <li>2. Оценка ресурсов развития организации.</li> <li>3. Разработка рекомендаций по преодолению сопротивления персонала организационным изменениям.</li> <li>4. Формирование рекомендаций по принятию управленческих решений по результатам организационной диагностики.</li> <li>5. Анализ и интерпретация результатов диагностики.</li> <li>6. Применение результатов диагностики в практической деятельности.</li> <li>7. Использование психодиагностических методик в работе с персоналом.</li> <li>8. Анализ и синтез диагностических данных.</li> <li>9. Построение групповых норм теста</li> </ol> | Дискуссия |

## Раздел 2. Организация прикладных исследований в организации

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о направлениях и целях прикладных исследований в организации; раскрыть сущность оценки эффективности прикладных исследований в организации.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цели диагностики системы управления персоналом. Критерии эффективности системы управления персоналом в организации. Диагностика «систем» и «проблемная» диагностика.</li> <li>2. Оценка соответствия кадровой стратегии стратегическим целям и стадии жизненного цикла компании.</li> <li>3. Качественные и количественные методы, применяемые при диагностике системы управления персоналом (анализ документов; анкетирование; глубинное и экспертное интервью, наблюдение; фокус - группы, моделирование, проективные методы и др.). Достоинства, недостатки, степень достоверности каждого метода.</li> </ol> | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Методы оценки корпоративной культуры организации. Оценка достоинств и ограничений разных методов.</li> <li>5. Методы и методики исследования психологических характеристик сотрудников организации (подготовить на выбор подробное представление одной методики – на выбор студента).</li> <li>6. Ассесмент-центр – планирование, подготовка, технология проведения.</li> <li>7. Разработка модели компетенций для различных должностей и специальностей организации.</li> <li>8. Анализ эффективности управления персоналом.</li> <li>9. Анализ моделей взаимодействия сотрудников в организации.</li> <li>10. Анализ эффективности внедрения новых технологий в организации.</li> <li>11. Анализ удовлетворённости трудом в организации.</li> <li>12. Разработка рекомендаций по преодолению сопротивления персонала организационным изменениям</li> </ol> |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.</li> <li>2. Технология консенсуса и компромисса.</li> <li>3. Деятельность психологических центров и служб по урегулированию конфликтов.</li> <li>4. Способы достижения убедительности в переговорах.</li> <li>5. Характеристика «трудных» типов слушателей.</li> <li>6. Арбитраж (третейский суд) в роли третьей стороны при разрешении конфликта.</li> <li>7. Медиация как один из способов разрешения конфликтов с помощью третьей стороны.</li> <li>8. Причины и способы преодоления сопротивления при переговорах.</li> <li>9. Принятие решения при переговорах.</li> <li>10. Национально-культурные различия в переговорах.</li> </ol>                                                                                                                | Дискуссия |

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**Раздел 1. Диагностика в организации и решение прикладных задач**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о характеристиках организации, структурах и проблемах развития; раскрыть методы и методики диагностики в организации.



**Раздел 2. Организация прикладных исследований в организации**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о направлениях и целях прикладных исследований в организации; раскрыть сущность оценки эффективности прикладных исследований в организации.

# Методы научного исследования

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ

## ЭМПИРИЧЕСКИЕ

### методы-операции

### методы-действия

### методы-операции

### методы-действия

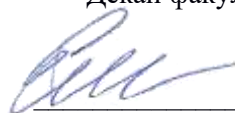
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ</li> <li>• синтез</li> <li>• сравнение</li> <li>• абстрагирование</li> <li>• конкретизация</li> <li>• обобщение</li> <li>• формализация</li> <li>• индукция</li> <li>• дедукция</li> <li>• идеализация</li> <li>• аналогия</li> <li>• моделирование</li> <li>• мысленный эксперимент</li> <li>• воображение</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• диалектика (как метод)</li> <li>• научные теории, проверенные практикой</li> <li>• доказательство</li> <li>• метод анализа систем знаний</li> <li>• дедуктивный (аксиоматический) метод</li> <li>• индуктивно-дедуктивный метод</li> <li>• выявление и разрешение противоречий</li> <li>• постановка проблем</li> <li>• построение гипотез</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение литературы, документов и результатов деятельности</li> <li>• наблюдение</li> <li>• измерение</li> <li>• опрос (устный и письменный)</li> <li>• экспертные оценки</li> <li>• тестирование</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы отслеживания объекта: обследование, мониторинг, изучение и обобщение опыта</li> <li>• методы преобразования объекта: опытная работа, эксперимент</li> <li>• методы исследования объекта во времени: ретроспектива, прогнозирование</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)  
/Петрова Е.А.  
28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ**

**Направление подготовки**  
**37.03.02 конфликтология**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
***ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА***

**Форма обучения**  
***очно-заочная***

Москва 2024



Методические материалы дисциплины (модуля) «**Основы медиации**» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы дисциплины (модуля) разработаны рабочей группой в составе: к.психол.н. доцента Романова А.В., доктор психологических наук, профессор Петрова Е.А.

Методические материалы дисциплины «**Основы медиации**» обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук  
(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета

ученая степень, ученое звание



Е.А. Петрова

(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....                                                             | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                        | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                  | 7  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>(МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 10 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных<br>занятий по дисциплине (модулю) .....   | 20 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                       | 20 |
| Процесс медиации. ....                                                                                                          | 21 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических<br>занятий по дисциплине (модулю) ..... | 28 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                     | 29 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия<br>по дисциплине (модулю) .....       | 30 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                           | 30 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                | 34 |

# **1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

## ***1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)***

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                     | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Введение в медиацию.</b>                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Тема 1.1. Медиация и конфликт как социальный феномен общественной жизни.</b> | Определение и основные принципы медиации. Роль медиатора и его компетенции. Этапы и процесс медиации. Преимущества и ограничения медиации. Понятие и природа конфликта. Виды конфликтов (индивидуальные, межличностные, групповые, межкультурные и др.). Причины возникновения конфликтов. Последствия конфликтов для общества и индивидов. Роль медиации в разрешении конфликтов. Применение медиации в различных сферах общественной жизни (семья, школа, трудовые отношения, коммерческие споры и т.д.). Плюсы и минусы использования медиации в разрешении конфликтов. Альтернативные методы разрешения конфликтов и их сравнение с медиацией. Влияние медиации на социальное развитие и стабильность общества. Роль общественных институтов в поддержке медиации и преодолении конфликтов. Социальные неравенства и конфликты: их связь и возможное разрешение через медиацию. Взаимодействие международных и национальных правовых систем в области медиации и конфликтов. |
| <b>Тема 1.2. Конфликт и медиация как социальное явление.</b>                    | Определение конфликта и его основные признаки. Виды конфликтов (межличностные, групповые, социальные и т.д.). Факторы, способствующие возникновению конфликтов в обществе. Роль конфликтов в социальном развитии и изменении. Определение и основные принципы медиации. Различные подходы к медиации (трансформативный, фасилитативный и др.). Роль медиатора в процессе разрешения конфликтов. Преимущества и ограничения использования медиации в социальных конфликтах. Этапы медиации и их                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                        | <p>особенности. Техники и инструменты, используемые медиатором. Взаимодействие сторон конфликта в процессе медиации. Поиск согласия и достижение взаимоприемлемого решения. Влияние конфликтов на социальные отношения и общественные процессы. Возможности и ограничения медиации в социальных системах (семья, образование, трудовые отношения, политика и др.). Роль общественных институтов и организаций в поддержке медиации и разрешении социальных конфликтов. Эффективность медиации в контексте социальной справедливости и устойчивого развития.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Тема 2.1. Медиация как способ досудебного разрешения споров</b>     | <p>Понятие медиации и ее основные характеристики. Принципы медиации, такие как добровольность, нейтральность, конфиденциальность и самоопределение сторон. Различие между медиацией и судебным процессом. Подготовка к медиации: выбор медиатора, организация встреч и сбор необходимой информации. Введение и открытие: объяснение целей и правил медиации, установление контакта со сторонами. Сбор информации и выявление интересов: выяснение сторонних позиций, потребностей и ожиданий. Генерация и оценка вариантов решения: разработка альтернативных вариантов и обсуждение их с сторонами. Договоренность и заключение соглашения: достижение соглашения, его документирование и проверка выполнения. Компетенции и качества медиатора: навыки коммуникации, слушания, управления конфликтами и т.д. Функции медиатора: создание доверительной атмосферы, стимулирование диалога, помощь в поиске взаимоприемлемого решения. Этические аспекты работы медиатора: сохранение нейтралитета, конфиденциальности и уважения к сторонам. Различия в подходах медиаторов и их влияние на исход медиации.</p>                                                                                                |
| <b>Тема 2.2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров</b>  | <p>Определение и основные принципы медиации как альтернативной формы разрешения споров. Сравнение медиации и судебного процесса: различия в подходах, процессе, результате и стоимости. Преимущества медиации как альтернативы судебному разбирательству. Семейная медиация: разрешение семейных споров, включая развод, опеку над детьми, раздел имущества и т.д. Коммерческая медиация: разрешение споров в бизнес-среде, включая контрактные споры, проблемы в сфере труда и т.д. Разрешение споров внутри сообществ, связанных с соседскими отношениями, жилищными проблемами и т.д. Школьная медиация: разрешение конфликтов между учениками, родителями и школьным персоналом. Преимущества медиации: сохранение отношений между сторонами, большее участие сторон в процессе принятия решений, экономия времени и ресурсов. Ограничения и вызовы медиации: неспособность решить некоторые типы споров, неравенство сторон, отсутствие обязательной силы медиаторского соглашения. Критерии оценки эффективности медиации: степень удовлетворенности сторон, сохранение отношений, долгосрочность решений и т.д. Исследования и практический опыт оценки результатов медиации в различных контекстах.</p> |

## ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).



Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На

коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. Введение в медиацию.**

### **Тема 1.1. Медиация и конфликт как социальный феномен общественной жизни.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Механизм функционирования и динамика развития социального взаимодействия (зарождение, развитие, разрешение).
2. Конфликт как свойство социальных систем.
3. *Функции медиации, виды медиации в общественном развитии.*
4. Медиаторинг. Структура и функции.

### **Тема 1.2. Конфликт и медиация как социальное явление.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Методологические основы исследования конфликтов.

2. Определение понятия «социальные конфликты». Субъекты и участники конфликта.
3. Основные виды социальных конфликтов
4. Медиация как понятие.
5. *Функции социального конфликта в медиации*

## **РАЗДЕЛ 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров.**

### **Тема 2.1. Медиация как способ досудебного разрешения споров.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Понятие, предмет и система альтернативного разрешения споров.
2. Принципы альтернативного разрешения споров.
3. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика.
4. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров.

### **Тема 2.2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Различные школы и подходы в медиации.
2. Роль символов победы и поражения в разрешении конфликта.
3. Посредничество, переговоры.
4. Способы разрешения конфликта.
5. Изменение конфликтной ситуации.
6. Замена одного объекта другим.
7. Изменение.
8. Урегулирование, компромисс, разрешение конфликта.
9. Управление социальным конфликтом.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Основы медиации*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

#### *Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений



составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной



литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

##### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

##### **6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):**

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### **Критерии оценки реферата**

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

#### ***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

#### **Критерии оценки теста:**

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### **Методические материалы по выполнению доклада.**

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### **Критерии оценки доклада**

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### **Презентация**

##### **Методические материалы к презентациям**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.  
2. Правильность оформления титульного слайда.  
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

### ***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.



**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ**

**Раздел 1. Введение в медиацию**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации конфликта как социальном феномене общественной жизни; раскрыть социально-психологическую сущность понятий конфликт и медиация.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Методы и средства обучения |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Определение и основные принципы медиации. Роль медиатора и его компетенции. Этапы и процесс медиации. Преимущества и ограничения медиации. Понятие и природа конфликта. Виды конфликтов (индивидуальные, межличностные, групповые, межкультурные и др.). Причины возникновения конфликтов. Последствия конфликтов для общества и индивидов. Роль медиации в разрешении конфликтов. Применение медиации в различных сферах общественной жизни (семья, школа, трудовые отношения, коммерческие споры и т.д.). Плюсы и минусы использования медиации в разрешении конфликтов. Альтернативные методы разрешения конфликтов и их сравнение с медиацией. Влияние медиации на социальное развитие и стабильность общества. Роль общественных институтов в поддержке медиации и преодолении конфликтов. Социальные неравенства и конфликты: их связь и возможное разрешение через медиацию. Взаимодействие международных и национальных правовых систем в области медиации и конфликтов. Определение конфликта и его основные признаки. Виды конфликтов (межличностные, групповые, социальные и т.д.). Факторы, способствующие возникновению конфликтов в обществе. Роль конфликтов в социальном развитии и изменении. Определение и основные принципы медиации. Различные подходы к медиации (трансформативный, фасилитативный и др.). Роль медиатора в процессе разрешения конфликтов. Преимущества и ограничения использования медиации в социальных конфликтах. Этапы медиации и их особенности. Техники и инструменты, используемые медиатором. Взаимодействие сторон конфликта в процессе медиации. Поиск согласия и достижение взаимоприемлемого решения. Влияние конфликтов на социальные отношения и общественные процессы. Возможности и ограничения медиации в социальных системах (семья, образование, трудовые отношения, политика и др.). Роль общественных институтов и организаций в поддержке медиации и разрешении социальных конфликтов. Эффективность медиации в контексте социальной справедливости и устойчивого развития. | Словесные, наглядные       |

## Текст лекции:

### Процесс медиации.

Особое место среди форм разрешения конфликтов занимает медиация - проведение переговоров с участием посредника (*медиатора*). Метод медиации разработан профессиональными конфликтологами, и немалую роль сыграл опыт посредничества, накопленный в судебной практике, так как судьи часто помогают конфликтующим сторонам в процессе разбирательства их дела достигать соглашения. Однако между разрешением в суде и медиацией существует большая разница, которая заключается в следующем:

1) В отличие от судебной тяжбы, вступление конфликтующих сторон в процесс медиации добровольное, а *медиатор* - свободно избранный.

2) В суде конфликтанты не участвуют в разработке и принятии соглашения - это является функцией судьи, в медиации спорщики сами вырабатывают и принимают решение. *Медиатор* никаких решений по поводу спорщиков и конфликта не принимает.

3) В суде оппоненты обязаны подчиниться судебному решению, даже если одна, а то и обе стороны недовольны или не согласны с этим решением. Медиация - это процесс, в котором ничего не решается без согласия конфликтантов, все решения принимаются по обоюдному согласию сторон, и обе они добровольно берут на себя обязательство выполнять совместно принятое решение.

4) Задача суда определить кто из спорщиков прав и кто виноват. Медиация нацелена на поиск согласия. В процессе медиации конфликтанты перестают искать "*правого*" и "*виноватого*", а с помощью *посредника* обсуждают варианты решения конфликта и совместно выбирают из них тот, который оба сочтут наилучшим. Медиация направлена не на юридические законы и прецеденты, а на то, что каждая сторона понимает под справедливостью.

5) Риск медиации минимален, поскольку каждая из сторон в любой момент может от нее отказаться. Медиация проходит конфиденциально. В суде конфиденциальность возможна только в редких случаях и стороны не могут в любой момент прекратить судебное разбирательство.

6) Процесс медиации относительно непродолжителен, к тому же может обойтись значительно дешевле, чем традиционные судебные процедуры.

7) *Медиатор* не обладает начальственными полномочиями, но он оснащен обширным арсеналом методических и технических средств, с помощью которых организует переговоры.

Успешная медиация приводит к обоюдному выигрышу всех ее участников. Особенно медиация эффективна в тех случаях, когда нужно восстановить отношения между людьми, взаимоотношение которых должно быть сохранено в будущем. Но существуют определенные ограничения для медиации, о которых должен знать конфликтолог, - она не может использоваться для разрешения криминальных конфликтов или конфликтов между людьми, которые страдают душевными расстройствами.

Основным принципами процесса медиации являются:

1 добровольность вступления в процесс медиации;

2 равноправие сторон;

3 нейтральность *медиатора*;

4 конфиденциальность всего происходящего в процессе медиации (кроме информации о совершенных или готовящихся уголовных преступлениях).

Чтобы создать атмосферу корректного, делового, рационального обсуждения спорных проблем и исключить всякого рода манипуляции, *медиатор* должен хорошо владеть переговорными технологиями, а в частности, методом медиации.

### Функции медиатора.

В процессе медиации *посредник* помогает сторонам в решении следующих задач;

1) *Медиатор* выполняет аналитическую функцию - побуждает оппонентов тщательно анализировать конфликтную ситуацию, старается, чтобы стороны высказали имеющуюся, информацию, по поводу спора, и определяет наиболее существенные моменты конфликта.

Существует две позиции на отношение *медиатора* к предмету спора: 1 *медиатор* лишь обеспечивает коммуникацию между конфликтантами, и для него иметь специальные знания о предмете спора не нужно; 2 *медиатор* должен разбираться в предмете спора, так как это помогает изобретать и предлагать оригинальные способы согласования их интересов. Второй подход для России оказывается более эффективным по наблюдению практикующих конфликтологов.

2) *Медиатор* должен быть активным слушателем, демонстрировать конфликтантам внимание, но при этом стараться развести факты от чувств по поводу конфликта. *Медиатор* не должен оценивать ситуацию, но воспринимать эмоции и чувства спорщиков как факт и сообщать сторонам свое впечатление от их эмоционального состояния.

3) *Медиатор* организует процесс переговоров, помогает сторонам договориться о процедуре ведения переговоров, поддерживать процедурные соглашения и корректные отношения между сторонами в процессе переговоров, задает тон переговорам, объявляет перерывы и требует конфиденциальные беседы (кокусы) с каждой из сторон по очереди.

4) *Медиатор* выступает генератором идей, помогает оппонентам найти выход из конфликта. *Медиатор* имеет право предложить свой вариант решения, но ни в коем случае его не навязывать, обычно, гораздо лучше, когда решение проблемы вырабатывают сами конфликтанты, которые принимают во внимание те нюансы взаимоотношений, которые могут быть неизвестны *медиатору*.

5) *Медиатор* расширяет ресурсы оппонентов, снабжает участников конфликта информацией или помогает разыскать необходимую информацию, однако он должен быть очень осторожным, чтобы не давать толкований, разъяснений или советов, он работает только с фактами. В случае возникновения проблем *медиатор* обязан рекомендовать конфликтантам обратиться к юристу или к психологу.

6) *Медиатор* контролирует реалистичность высказываемых идей и выполнимость принятых соглашений, при завершении медиации *посредник* должен удостовериться, что оппоненты точно, ясно и однозначно понимают условия соглашения об урегулировании конфликта, должны быть согласны с условиями соглашения и должны быть способны выполнить взятые на себя договоренности.

7) *Медиатор* обучает конфликтантов ведению переговоров, учит размышлять, действовать и вести переговоры с установкой на сотрудничество, указывать сторонам на применение “*запрещенных*” приемов, видеть проблемы с точки зрения противоположной стороны, правильно организовывать переговоры.

### **Стадии процесса медиации.**

#### **1 Вступительная речь *медиатора*.**

*Медиатор* представляется участникам медиации, рассказывает о медиации, о ее этапах, о своей роли в ней и ее принципах (нейтральность *медиатора*, добровольность участия в ней, конфиденциальность переговорного процесса). *Медиатор* объясняет правила проведения медиации (нельзя друг друга перебивать, следует находиться на своих местах во время медиации, запрещаются взаимные оскорбления, участники медиации имеют равное право и возможность высказаться, сделать перерыв или закрытое совещание) и ее этапы. *Медиатор* отвечает на вопросы, возникшие у конфликтантов после вступительной речи. Особое внимание уделяется расположению всех участников переговорного процесса, конфликтанты должны находиться в равном положении и не чувствовать преимуществ друг перед другом. Цель данного этапа - сделать процесс медиации ясным и предсказуемым для его участников и создать атмосферу доверия к переговорному процессу и *медиатору*.

#### **2 Выступление сторон. Представление фактов конфликтной ситуации.**

По очереди каждая из сторон высказывает свою позицию по отношению к конфликту. *Медиатор* следит за тем, чтобы ни одна из сторон не доминировала в процессе диалога. Во время обмена мнениями *медиатор* суммирует позиции каждой из сторон и записывает их для себя. После того как стороны высказались, *медиатор* может предложить им задать вопросы друг другу или попросить конфликтантов объяснить чего желает противоположная сторона, это делается для того, чтобы облегчить процесс понимания. На данном этапе общение преимущественно идет двустороннее, *медиатор* беседует или с одним или с другим конфликтантом. Цель данного этапа - предоставить возможность оппонентам высказаться и взять их эмоции под контроль.

#### **3 Отделение фактов от эмоций.**

*Медиатор* выявляет интересы сторон и отделяет факты от эмоций. *Медиатор* фиксирует и суммирует интересы сторон, а затем ранжирует их, при этом он старается не доминировать, не советовать и не осуждать. Цель данного этапа - обнаружение истинных интересов конфликтантов, которые скрывает их позиция.

#### **4 Формирование повестки переговоров - посредничества.**

*Медиатор* помогает конфликтантам определить основные проблемы конфликта для дальнейшего их обсуждения, составляется список важнейших проблем, которые подлежат разрешению. Цель данного этапа - определение основных вопросов, которые требуют разрешения.

#### 5 Поиск решения проблем.

*Медиатор* предлагает посмотреть на конфликт со стороны и организовать “*мозговой штурм*” для поиска решений проблем. В течение “*мозгового штурма*” медиатор записывает все предлагаемые сторонами решения, используя формулировки конфликтантов. Цель данного этапа - поиск вариантов решения проблем конфликтантов.

#### 6 Выбор решения проблем.

*Медиатор* организывает обсуждение выдвинутых в течение “*мозгового штурма*” решений и подвергает их проверки на реальность, то есть решения должны соответствовать следующим критериям: а) устраивать обе стороны, б) реалистичны для исполнения, в) иметь четкую, ясную, конкретную формулировку. Цель данного этапа - выбор наилучшего решения проблем конфликтантов.

#### 7 Составление соглашения.

*Медиатор* записывают выбранные сторонами решения в виде пунктов соглашения. При записи формулировок соглашения следует обратить внимание на то, чтобы конфликтанты одинаково понимали составляемое соглашение, а сами формулировки были ясными, четкими, понятными, реалистичными, не нарушали закон. Цель данного этапа - добиться согласия от участников конфликта действовать в соответствии с соглашением.

#### 8 Принятие соглашения.

Участники медиации должны принять составленное соглашение и подписать его. Каждый участник медиации должен иметь копию соглашения. Соглашение может иметь свободную форму, но в нем должно быть указание на предмет, место, время, значимые условия соглашения, перечислены стороны - участники соглашения, если требуется прописываются санкции, которые последуют в случае нарушения соглашения. Цель данного этапа - успешно завершить медиацию.

#### 9 Выполнение соглашения.

Участники медиации должны знать, что невыполнение соглашения может привести к новому еще более затяжному конфликту. Но, если соглашение не выполняется, то всегда есть возможность возобновить медиацию и попытаться найти еще более реалистичное и действенное решение. Цель данного этапа - выполнение соглашения.

#### 4. Искусство медиатора.

Процесс организации и управления медиацией требует от *посредника* большого искусства и мастерства. Технология медиации настаивает на том, чтобы *медиатор* меньше говорил сам, а больше задавал вопросы. Умение вовремя задать необходимый вопрос, внести конструктивное предложение - требует от *посредника* не только знания технологии, но и нешаблонное мышление.

Искусство *медиатора* проявляется на всех этапах деятельности, начиная с обращения к одной из сторон с просьбой разрешить конфликт, используя медиацию, с умения создать атмосферу доверия на переговорах и до выхода из процесса медиации. Следует помнить, что работа *медиатора* не может быть полностью алгоритмизирована. Для того, чтобы медиация пошла успешно, оппоненты должны достаточно раскрыться и показать сильные стороны собственной позиции с целью склонить другую сторону к компромиссу и взаимовыгодному соглашению.

Людей желающих посредством медиации урегулировать свои отношения *медиатор* настраивает на то, чтобы они:

- 1 проявляли готовность попытаться вместе разрешить спорные вопросы;
- 2 делились необходимой для разрешения конфликта информацией;
- 3 были гибкими, не заикливались на первоначальных позициях;
- 4 уважительно относились к ценностям и интересам друг друга;
- 5 осознавали свои истинные интересы, отличали их от сиюминутных желаний;
- 6 понимали альтернативы и последствия в случае срыва переговоров;
- 7 были способны отделить эмоции, оценки от объективных фактов;
- 8 генерировали разноплановые предложения и анализировали их последствия;
- 9 стремились к реалистическому, долгосрочному соглашению, удовлетворяющему обе конфликтующие стороны.

Искусство *медиатора* заключается в том, чтобы конфликтанты в процессе разрешения конфликта научились и желали делать это.

#### Медиаторство в России.

В России посредничество как способ урегулирования споров известен издавна. К посредничеству обращались как сельские жители - общинники, так и в *высшем обществе*. В древней Руси пытались замирить крестьян и князей с помощью *посредника*. В 18 веке Екатерина 2 предлагала

князю Потемкину организовать переговоры России с Турцией, а *посредником* приглашала прусского короля.

В современном российском законодательстве претензионный порядок урегулирования спорных вопросов в области гражданского права предусматривает возможность досудебного рассмотрения дела, при котором судья может помочь спорящим сторонам в достижении согласия. Стороны имеют право прийти к мировому соглашению, которое утверждается судом, если оно соответствует закону и не нарушает законных прав других лиц.

Однако, медиаторство, как специфическая деятельность по внесудебному разрешению конфликта является для России новшеством. Никаких законодательных актов, определяющих юридический статус медиации пока в Российском законодательстве нет.

В 1993 году в Санкт - Петербурге был создан Центр Разрешения Конфликтов, в 1997 году подобный Центр был создан в Калуге. Опыт Центров показал, что медиаторство в России может стать полезным средством улаживания конфликтов и снижения напряженности в отношениях между людьми, группами людей и организациями.

Типичными конфликтами, с которыми столкнулся Центр Разрешения Конфликтов, были:

1 в сфере производства - между администрацией и трудовым коллективом, между руководителями различных подразделений, внутри администрации;

2 в торгово-финансовой сфере - между руководителями и подчиненными, между специалистами и государственной инспекцией, между опытными и молодыми специалистами, между подразделениями одного предприятия, между работниками и клиентами, между отделом кадров и персоналом;

3 в государственных учреждениях - с клиентами, с другими административными структурами, между сотрудниками разных подразделений;

4 в межличностных отношениях - взаимоотношения соседей в коммуналке, конфликты в бизнесе, раздел собственности, обмен и аренда жилья, между супругами, между родителями и детьми, работа коммунальных служб, трудовые споры и другие конфликты.

Медиация наиболее эффективна в конфликтах между супругами, связанные с разводом, с разделом собственности, в случаях, когда люди не хотят доводить дело до суда.

Специалисты в области конфликтологии отмечают наличие следующих проблем, связанных с развитием медиаторства в России:

1 нехватка квалифицированных кадров,

2 слабая организация конфликтолого - медиаторской деятельности,

3 отсутствие финансовых средств,

4 проблемы, связанные с социокультурными традициями - люди, как правило, за справедливостью обращаются к власти и зачастую имеют представление о том, что конфликт должен кто-то решить, а не они сами;

5 перевод конфликта из иррациональной/эмоциональной в рациональную/прагматическую плоскость;

6 разграничение посреднической и юридической помощи клиентам, а также психологической консультации.

Актуальными задачами развития медиаторства в нашей стране сегодня являются популяризация идей конфликтологии и медиации, подготовка квалифицированных кадров, способных осуществить развитие организационных форм конфликтолого - медиаторской деятельности в России.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.



## Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации как способе досудебного разрешения споров; раскрыть сущность медиации как альтернативном способе разрешения споров

### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | Понятие медиации и ее основные характеристики. Принципы медиации, такие как добровольность, нейтральность, конфиденциальность и самоопределение сторон. Различие между медиацией и судебным процессом. Подготовка к медиации: выбор медиатора, организация встреч и сбор необходимой информации. Введение и открытие: объяснение целей и правил медиации, установление контакта со сторонами. Сбор информации и выявление интересов: выяснение сторонних позиций, потребностей и ожиданий. Генерация и оценка вариантов решения: разработка альтернативных вариантов и обсуждение их с сторонами. Договоренность и заключение соглашения: достижение соглашения, его документирование и проверка выполнения. Компетенции и качества медиатора: навыки коммуникации, слушания, управления конфликтами и т.д. Функции медиатора: создание доверительной атмосферы, стимулирование диалога, помощь в поиске взаимоприемлемого решения. Этические аспекты работы медиатора: сохранение нейтралитета, конфиденциальности и уважения к сторонам. Различия в подходах медиаторов и их влияние на исход медиации. Определение и основные принципы медиации как альтернативной формы разрешения споров. Сравнение медиации и судебного процесса: различия в подходах, процессе, результате и стоимости. Преимущества медиации как альтернативы судебному разбирательству. Семейная медиация: разрешение семейных споров, включая развод, опеку над детьми, раздел имущества и т.д. Коммерческая медиация: разрешение споров в бизнес-среде, включая контрактные споры, проблемы в сфере труда и т.д. Разрешение споров внутри сообществ, связанных с соседскими отношениями, жилищными проблемами и т.д. Школьная медиация: разрешение конфликтов между учениками, родителями и школьным персоналом. Преимущества медиации: сохранение отношений между сторонами, большее участие сторон в процессе принятия решений, экономия времени и ресурсов. Ограничения и вызовы медиации: неспособность решить некоторые типы споров, неравенство сторон, отсутствие обязательной силы медиаторского соглашения. Критерии оценки эффективности медиации: степень удовлетворенности сторон, сохранение отношений, долгосрочность решений и т.д. Исследования и практический опыт оценки результатов медиации в различных контекстах. | Словесные, наглядные       |

### Текст лекции:

#### Традиционные методы разрешения конфликтов в образовании.

Педагогический конфликт - это возникающую в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса форму проявления обострившихся субъектно-субъектных противоречий, вызывающих чаще всего у них отрицательный эмоциональный фон общения, и предполагающую конструктивный перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин. Существенным в идентификации конфликта как педагогического является то влияние, которое он оказывает на формирование тех или иных качеств



личности, на развитие личности. Именно это значение конфликта придает ему статус педагогического. Причем речь идет не о стихийном влиянии (в некотором смысле «все влияет на все»), а о целенаправленном, организованном и контролируемом. Какие виды конфликтов могут быть в образовательном учреждении? 1. На основании состава участников: — «учитель — учащийся»; — «учитель — родитель»; — «учитель — администрация учебного заведения»; — «учитель — учитель». 2. На основании временных границ: — быстротечные (при разрешении противоречия в течение одного дня); — временные (при разрешении противоречия в течение нескольких дней); — длительные (при неразрешенности противоречия от одного месяца до нескольких учебных лет); — неразрешимые (при неразрешенности конфликта в течение всего школьного периода жизни ребенка). 3. На основании причинно-мотивационных связей: — дидактические (в связи с непрофессиональными действиями педагога, связанными с процессом обучения и/или со слабой учебной мотивацией учащегося); — этические (в связи с нарушением норм педагогической или ученической этики); — личностные (в связи с индивидуально-психологическими особенностями участников конфликта, например, наличием конфликтных черт личности педагога или учащегося). 4. На основании пространственных границ: — локальные (без вмешательства третьих лиц в процесс их урегулирования); — развернутые (с вмешательством третьих лиц); — смешанные, или комбинированные (с элементами первых двух типов). 5. На основании способов завершения: — с воспитательно-межличностными способами преодоления; — с административными способами преодоления. 6. На основании последствий: — конструктивный с полным или частичным разрешением противоречия; — деструктивный с неразрешенным противоречием. Принципиальное значение для того, каким способом завершится конфликт, имеет выбор оппонентом стратегии выхода из него. Решающим для исхода конфликта зачастую становятся стратегии взаимодействия, развиваемые его участниками. Стратегия выхода из конфликта представляет собой основную линию поведения оппонента на его заключительном этапе. Стил поведения в конкретном конфликте определяется той мерой, в которой вы хотите удовлетворить собственные интересы, действуя при этом пассивно или активно, и интересы другой стороны, действуя совместно или индивидуально. Если представить это в графической форме, то получим сетку Томаса – Килменна, позволяющую проанализировать конфликт и выбрать оптимальную стратегию поведения. Она в свою очередь позволяет для каждого человека создать свой собственную стратегию/стиль разрешения конфликта. К. Томас и Р. Килменн выделили пять типовых стратегий поведения в конфликтных ситуациях: 1. Конкуренция или соперничество; 2. Приспособление; 3. Сотрудничество; 4. Компромисс; 5. Игнорирование или уклонение.

### **Применение медиации в урегулировании конфликтов в образовании: зарубежный опыт** **Зарубежный опыт применения школьной медиации**

Первое применение данной методики именно в школе в Дании отмечается в 2004 году. В Дании школьная медиация - это термин, относящийся к школам с хорошо организованным использованием методики разрешения конфликтов как метода улаживания конфликтов между учениками и персоналом. Медиация может проводиться взрослыми и/или учениками в качестве медиаторов. Она проводится на добровольной основе и может быть организована по-разному. На сегодняшний день в школах США существует и активно используется профессиональная медиация – Peermediation. Эта программа появилась в США в 1960-х годах. В программе peermediation учащиеся одной возрастной группы способствуют решению возникших в школе конфликтных ситуаций. Для участия в программе выбираются несколько старшеклассников, которые должны работать с конфликтными ситуациями на протяжении года. Для этих участников учителя, которые в свою очередь были обучены профессионалами, проводят специальную подготовку.

В Великобритании также применяется практика peermediation. Медиация в образовательных учреждениях Германии Медиация в школе: Reginhard-SchuleReinickendorf. С 2000 года в школе осуществляется проект по обучению медиации и подготовке школьников-посредников. В процессе медиативной сессии, проводимой школьными посредниками, конфликт или сразу же разрешается или назначается повторная встреча, итогом может быть письменный договор. Вся группа посредников вместе встречается достаточно редко — как правило, раз в месяц на большой перемене или в ходе уроков по предварительной договоренности со всеми учителями, но не за счет свободного времени учеников, так как нельзя занимать личное время детей. Для встреч отведен специальный хорошо оборудованный кабинет. Каким образом происходит набор детей для обучения и выполнения функций посредников? Один из вариантов, это резюме, которое ребята сами составляют после того, как объявляется набор в группы обучения медиации. Другой вариант — педагогикураты обращаются к классным руководителям пятых классов, чтобы они в свою очередь порекомендовали кого-нибудь из своих

учеников. Когда отбор закончен после летних каникул группа ребят (20–25 человек) проходит обучение на базе центра свободного времени ведомства по делам молодежи. Курс обучения составляет 5–7 дней. На этот период ребята освобождаются от школьных занятий. Деятельность детей-посредников курируют и контролируют педагоги, которые отвечают в школе за этот процесс. Центр посредничества в конфликтах «Konfliktlotsen&SeniorPartners» в Cecilien Schule, Wilmersdorf. Школьных медиаторов готовят в течение целого года: 2 часа в неделю из числа пятиклассников (объявляется конкурс, заполняется анкета, по окончании обучения — экзамен). Затем, когда ребята переходят в шестой класс, они начинают свою практику в качестве школьных медиаторов. В начале учебного года ребята ходят по классам и предлагают свои услуги, проводят рекламные акции, выпускают флайеры. В роли медиаторов выступают и учителя-пенсионеры, которые в определенные дни недели бывают в школе. Также у медиаторов есть внешние отличия (яркие жилеты с надписью «посредник») и хорошо оборудованное помещение. Медиация в школе направлена на решение проблем, а не на личность, то есть в центре внимания ребят именно моменты поведения. В этой школе посредники один раз в неделю обязательно собираются все вместе, обсуждают вопросы и решают проблемы.

### **Развитие программ школьной медиации в России**

История развития школьных служб примирения в России началось с центра «Судебно- правовая реформа», он с 2000 года создает в России школьные службы примирения – российскую модель школьной медиации, посредничество при разрешении конфликтов в образовательных учреждениях. Цель службы – способствовать складыванию и развитию в школьном сообществе способности к взаимопониманию, к мирному разрешению споров и конфликтных ситуаций. За эти годы школьные службы примирения созданы во многих регионах и городах России. Первая медиация, проведенная школьниками-медиаторами, прошла 16 декабря 2002 года в московской школе № 464, и эту дату можно считать началом деятельности школьных служб примирения в России. Медиация проводилась по конфликту между учителем и учеником, конфликт был успешно разрешен. В настоящее время, путём создания школьных служб примирения, в России интенсивно развивается восстановительная практика разрешения конфликтов. Этот процесс развивается во многих регионах нашей страны, создаются ассоциации специалистов, развиваются различные восстановительные программы, которые работают с несовершеннолетними и их семьями. За эти годы по инициативе центра «Судебно-правовая реформа» были созданы школьные службы примирения в различных регионах России: в Москве, Пермском крае, Тюмени, Волгоградской области, Махачкале, Красноярске, Урале, Череповце, Казани, Якутии, Новосибирске и др. Такие сообщества направлены на работу с конфликтами, в которых участвуют несовершеннолетние, а также способствуют созданию служб примирения в школах по всей России. В марте 2009-го года была создана Всероссийская ассоциация восстановительной медиации. Эта ассоциация представляет собой сообщество людей, которые занимаются восстановительной процедурой в России. Их деятельность направлена на развитие российских технологий восстановительной медиации и поддержку школьных служб примирения, а также этот центр анализирует практику мирного разрешения конфликтов в России и за рубежом.

*Восстановительные программы медиации.* Обычно выделяют восстановительную и классическую школьную медиацию. В классической модели медиации обсуждается переход от позиций к «подлинным» интересам человека и выработка в процессе «мозгового штурма» взаимовыгодного решения. Но при этом не делается акцента на восстановлении отношений и важности понимания ситуации оппонента. Это желаемый, но не обязательный результат, поскольку договориться о взаимовыгодном решении можно и без примирения, взаимопонимания, раскаяния и прощения. В восстановительной медиации (восстановительных практиках) основной акцент делается на осознании и исправлении обидчиком причиненного жертве вреда, на прекращении вражды, восстановлении взаимопонимания и разрушенных отношений. Восстановительная культура В 60-х гг. XX в. в разных частях света стало развиваться влиятельное движение под именем восстановительное правосудие. Оно включает в себя ряд инновационных практик разрешения конфликтов, которые зарождались в сфере правосудия для несовершеннолетних, уголовного правосудия, политики сообществ, практики социальной работы и школах. Впоследствии именно в школах практика применения восстановительных технологий все чаще стала обозначаться как «восстановительная культура». Ведущей фигурой в артикуляции идеи, стоящей за практикой, является Ховард Зер. Отличающей чертой восстановительного подхода от того, что он называет «карательным правосудием», является акцент на понимании правонарушения через призму отношений. Карательное правосудие стремится восстановить авторитет государства (или школьной администрации) после того, как его скомпрометировало правонарушение.

Общепринятый подход заключается в исполнении наказания. На контрасте восстановительное правосудие приглашает нас взглянуть на правонарушение как на нарушение против людей. Следовательно, вопрос правонарушения не может быть адекватно решен без совершения попытки восстановить вред, нанесенный отношениям и сообществу. Основные составляющие восстановительной культуры Восстановительный подход во главу угла ставит возмещение вреда, нанесенного правонарушением. Голосу жертвы придается важнейшее значение, а обидчику предлагается возможность исправить причиненный ущерб. При этом аспект восстановления должен быть ясно отделен от акцента на реабилитации. Формирование сообщества поддержки — восстановление связей. Данный принцип заключается в идее, что любая проблема окружена сообществом людей, равнодушных к тому, что происходит, или как-то заинтересованных в ситуации. Задача восстановительной культуры — собрать вместе членов этого сообщества и воплоти какой-либо процесс разрешения конфликта в ткань этого сообщества. Это инклюзивный процесс, он не изолирует и не отделяет правонарушителя от остальной части сообщества (в отличие от исключения из школы). Очень серьезно ставится вопрос: «Что же должно произойти с правонарушителем, чтобы он мог остаться в сообществе вместе с людьми, которым он причинил вред?» Нарушителю представляется шанс быть заново интегрированным в школьное сообщество на основе его попыток восстановить последствия проблемной ситуации. Разделение проблемы и человека: «Человек — не проблема; проблема — не человек. Проблема и человек — разные вещи» Важнейшей характеристикой логики мышления в рамках восстановительной культуры является принцип разделения проблемы и человека. Таким образом, Восстановительная медиация - это процесс, в котором медиатор создает условия для восстановления способности людей понимать друг друга и договариваться о приемлемых для них вариантах разрешения проблем, возникших в результате конфликтной ситуации.

*Сущность и назначение школьной медиации.* Метод школьной медиации - это инновационный метод, который применяется для разрешения споров и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса в качестве современного альтернативного способа разрешения споров. Он вобрал в себя все лучшее, что накоплено за несколько десятилетий применения процедуры медиации в мире. В его основе лежит человекоцентристский подход. Являясь производным от классической медиации, он позволяет комплексно и эффективно работать со всеми субъектами, участвующими в воспитании ребенка. Цели «медиации» в образовательном учреждении можно сформулировать следующим образом: - создание в образовательном учреждении безопасной среды, благоприятной для развития личности с активной гражданской позицией, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки; - воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, принятие, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам); - улучшение качества жизни всех участников учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении (каковыми являются воспитатели, педагоги, администраторы воспитательно-образовательных учреждений, психологи, социальные работники, социальные педагоги, школьные инспекторы, дети, подростки, юношество и семья) с помощью медиативного подхода, основывающегося на позитивном общении, уважении, открытости, доброжелательности, взаимном принятии как внутри групп взрослых и детей, так и между этими группами.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю)**

## **КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **Раздел 1. Введение в медиацию**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации конфликта как социальном феномене общественной жизни; раскрыть социально-психологическую сущность понятий конфликт и медиация.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Методы и средства обучения |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Механизм функционирования и динамика развития социального взаимодействия (зарождение, развитие, разрешение).</li><li>2. Конфликт как свойство социальных систем.</li><li>3. Функции медиации, виды медиации в общественном развитии.</li><li>4. Медиаторинг. Структура и функции.</li></ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Методологические основы исследования конфликтов.</li><li>2. Определение понятия «социальные конфликты». Субъекты и участники конфликта.</li><li>3. Основные виды социальных конфликтов</li><li>4. Медиация как понятие.</li><li>5. Функции социального конфликта в медиации</li></ol>       | Дискуссия                  |

### **Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации как способе досудебного разрешения споров; раскрыть сущность медиации как альтернативном способе разрешения споров

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие, предмет и система альтернативного разрешения споров.</li><li>2. Принципы альтернативного разрешения споров.</li><li>3. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика.</li><li>4. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров.</li><li>5. Различные школы и подходы в медиации.</li></ol> | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | 6. Роль символов победы и поражения в разрешении конфликта.<br>7. Посредничество, переговоры.<br>8. Способы разрешения конфликта.                                                                                                                                                                     |           |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изменение конфликтной ситуации.</li> <li>2. Замена одного объекта другим.</li> <li>3. Изменение.</li> <li>4. Урегулирование, компромисс, разрешение конфликта.</li> <li>5. Управление социальным конфликтом.</li> </ol> | Дискуссия |

**Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)**

**УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в медиацию**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации конфликта как социальном феномене общественной жизни; раскрыть социально-психологическую сущность понятий конфликт и медиация.







## Раздел 2. Медиация как альтернативный способ разрешения споров.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о медиации как способе досудебного разрешения споров; раскрыть сущность медиации как альтернативном способе разрешения споров



## Сравнение судебного способа разрешения споров и медиации

| Суд                                                                                                                                                       | Медиация                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Рассмотрение дела в суде формализовано и носит длительный характер                                                                                        | Процесс медиации достаточно гибок и относительно непродолжителен                                                                                               |
| В суде стороны обязаны подчиниться судебному решению, даже, если одна, а то и обе стороны этим решением недовольны                                        | Решения принимаются только по обоюдному согласию сторон, и они добровольно берут на себя обязанность выполнять их                                              |
| Судебный процесс, как правило, публичен.<br>Некоторые важные вопросы для разрешения спора могут не рассматриваться по этическим или правовым ограничениям | Один из принципов медиации – конфиденциальность.<br>В медиации могут подниматься любые вопросы, имеющие отношение к конфликту, которые стороны считают важными |





### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

 /Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ**

**Наименование образовательной программы**  
**37.03.02 Конфликтология**

**Направленность (профиль)**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -**  
**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТ**

**Форма обучения**  
**, очно-заочная**

Москва 2024

Методические материалы дисциплины (модуля) «**Психология лидерства и управления**» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы дисциплины «**Психология лидерства и управления**» разработаны рабочей группой в составе: к.псих.н., доцента., Романовой А.В., к.психол.н., доцента Беляковой Н.В.,

Методические материалы дисциплины «**Психология лидерства и управления**» (модуля) обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор



Е.А. Петрова

---

(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                         | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                    | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                              | 10 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ.....                  | 16 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю).....   | 26 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....                                                                    | 26 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю)..... | 43 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                 | 43 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю).....       | 48 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                       | 48 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                            | 53 |



# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и междисциплинарной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос — это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                                                                     | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Предмет психологии управления.</b>                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Тема 1.1. Предмет и методы современной психологии управления. Психология управления как отрасль практической психологии.</b> | Предмет и основные направления психологии управления: определение, цели и задачи предметной области. Исторический обзор развития психологии управления: основные этапы и достижения. Методы и подходы в психологии управления: качественные и количественные методы исследования, экспериментальные и наблюдательные подходы. Роль психологии управления в организационном поведении: изучение индивидуальных и групповых процессов в рамках управленческой деятельности. Влияние психологических факторов на принятие решений в управлении: психология принятия решений, оценка риска и психологические барьеры. Управление мотивацией и эмоциями в организации: психологические механизмы мотивации, управление эмоциональным климатом. Лидерство и психология управления: особенности лидерского поведения, стилей руководства и формирования эффективных лидерских команд. Межличностные отношения в управлении: коммуникация, конфликты, эффективное взаимодействие. Психологические |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                            | инструменты и техники в управленческой деятельности: собеседование, оценка персонала, тренинги и развитие сотрудников. Этические и профессиональные аспекты психологии управления: этика в принятии решений, конфиденциальность, соблюдение профессиональных стандартов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Тема 1.2. Основные психологические законы управления</b><br><b>Психологическая сущность управления.</b> | <p>Закон принципа взаимодействия и влияния: психологические механизмы взаимодействия между управляющим и управляемыми, влияние лидера на подчиненных. Закон потребностей и мотивации: роль потребностей в формировании мотивации сотрудников, методы стимулирования и удовлетворения потребностей. Закон развития и роста: психологические основы развития сотрудников, формирование профессиональных навыков и компетенций. Закон коммуникации и взаимопонимания: психологические аспекты эффективной коммуникации в управлении, преодоление барьеров взаимопонимания. Закон принятия решений и управленческого мышления: психологические аспекты принятия решений, учет эмоциональных и рациональных факторов. Закон формирования и развития команды: психологические аспекты формирования эффективных рабочих групп, разрешение конфликтов и развитие сотрудничества. Закон управления изменениями: психологические аспекты восприятия и адаптации к изменениям в организации, роль лидера в управлении процессом изменений. Закон самоорганизации и саморазвития: психологические основы саморазвития сотрудников, самомотивация и самореализация. Закон психологического климата и культуры организации: формирование психологически благоприятного климата, развитие корпоративной культуры. Закон эффективного лидерства: психологические аспекты успешного лидерства, развитие лидерских качеств и навыков.</p> |

|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>РАЗДЕЛ 2. Личность руководителя: психологический портрет</b>                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Тема 2.1</b> Управленческая деятельность как предмет психологического анализа<br><b>Психологическая структура деятельности.</b> | <p>Понятие и особенности управленческой деятельности: определение, цели, задачи и функции управленческой деятельности. Психологический анализ управленческой деятельности: применение психологических теорий и методов для изучения и понимания управленческой деятельности. Психологическая структура управленческой деятельности: составляющие элементы (мотивация, восприятие, мышление, решение, коммуникация и др.) и их взаимосвязь. Роль мотивации в управленческой деятельности: психологические механизмы формирования и поддержания мотивации управленца, влияние мотивации на эффективность деятельности. Психологические особенности восприятия в управленческой деятельности: влияние восприятия на принятие решений, особенности восприятия информации и людей. Роль мышления и принятия решений в управленческой деятельности: психологические аспекты принятия решений, стратегии мышления и решения проблем. Коммуникация и взаимодействие в управленческой деятельности: психологические аспекты эффективной коммуникации, управление конфликтами, развитие навыков взаимодействия. Управление эмоциями в управленческой деятельности: психологические стратегии управления эмоциональным состоянием, эмоциональный интеллект. Психологические особенности лидерства в управленческой деятельности: лидерские стили, формирование и развитие лидерских качеств. Психологические аспекты эффективной организации работы и управления ресурсами: планирование, делегирование, мотивация и развитие сотрудников.</p> |
| <b>Тема 2.2. Целеполагание и управленческая деятельность.</b><br><b>Психологическое значение целеполагания.</b>                    | <p>Понятие и роль целеполагания в управленческой деятельности: определение целей и задач, их значение для эффективного управления. Психологические аспекты целеполагания: влияние целеполагания на мотивацию, направленность деятельности и поведение людей. Типы целей в управленческой деятельности: краткосрочные и долгосрочные цели, стратегические и оперативные</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                             | <p>цели. Процесс целеполагания: этапы и компоненты формулирования, адаптации и достижения целей в управленческой деятельности. Формулирование SMART-целей: критерии конкретности, измеримости, достижимости, релевантности и ограниченности целей. Психологические факторы, влияющие на целеполагание: убеждения, уровень самооэффективности, предпочтения в стиле работы и другие факторы. Роль мотивации в достижении целей: связь между мотивацией и целеполаганием, методы стимулирования и поддержания мотивации. Планирование и организация деятельности для достижения целей: психологические аспекты планирования, управление временем, приоритеты. Саморегуляция и контроль прогресса: психологические стратегии самоконтроля, мониторинг прогресса в достижении целей. Адаптация и коррекция целей: психологический подход к корректировке целей в случае изменений внешней среды или внутренних обстоятельств.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p align="center"><b>РАЗДЕЛ 3. Структура механизмы и динамика лидерства.</b></p>                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Тема 3.1</b>      <b>Компоненты структуры лидерства. Феномен ролевой дифференциации лидерства</b></p> | <p>Роль и влияние лидерства в организации: значение лидерства для достижения целей и эффективности организации. Структура лидерства: основные компоненты и элементы структуры лидерства, такие как власть, влияние, авторитет, роль и статус лидера. Лидерские стили: различные подходы к лидерству, включая авторитарный, демократический, трансформационный стили и другие. Ролевая дифференциация лидерства: исследование различных ролей и функций лидеров в организации, включая стратегическое руководство, оперативное руководство, координацию деятельности и т.д. Роль искусства коммуникации в лидерстве: важность эффективной коммуникации для лидера, развитие навыков коммуникации, управление конфликтами и принятие решений. Лидерство и мотивация: влияние лидерства на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, методы стимулирования и мотивации команды. Этические аспекты лидерства: роль этики и морали в лидерстве, принципы этического поведения лидера, преодоление этических дилемм и конфликтов. Лидерство и инновации: создание инновационной среды, поддержка и развитие творческого мышления, стимулирование идей и экспериментов. Различия между лидерством и управлением: сравнение лидерства и управления, их взаимосвязь и взаимодействие в организации. Развитие лидерских компетенций: методы и стратегии развития лидерских навыков и качеств,</p> |

|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                | самоанализ и саморазвитие, планирование карьеры в области лидерства.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Тема 3.2 Лидерство в малых группах. Групповые нормы и лидерство. Межличностная совместимость и лидерство. Групповое принятие решений и лидерство</b>        | <p>Роль лидера в малых группах: влияние лидера на динамику и результаты групповой работы, функции и задачи лидера. Групповые нормы и лидерство: взаимосвязь между установленными в группе нормами и лидерским поведением, формирование и поддержание групповых норм лидером. Межличностная совместимость и лидерство: роль совместимости между лидером и участниками группы, влияние характеристик личности на эффективность лидерства. Групповое принятие решений и лидерство: влияние лидера на процесс принятия решений в группе, различные модели принятия решений и их связь с лидерством. Лидерские стили в малых группах: авторитарный, демократический, свободный стиль лидерства и их применение в контексте групповой работы. Формирование и развитие лидерства в малых группах: процессы эмерджентного лидерства, развитие лидерских качеств и навыков участниками группы. Лидерство и конфликты в малых группах: роль лидера в урегулировании конфликтов, стратегии и навыки управления конфликтами. Лидерство и социальное влияние: взаимосвязь между лидерством и социальной властью, процессы социального влияния на формирование и признание лидерства. Лидерство и эффективность малых групп: влияние лидерства на достижение целей группы, улучшение групповой производительности и сотрудничества. Этика и мораль в лидерстве малых групп: этические аспекты лидерского поведения, ответственность лидера перед группой и ее членами.</p> |
| <b>РАЗДЕЛ 4. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты. Управленческие задачи и управленческие решения; психологический анализ.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Тема 4.1. Мотивация и стимулирование труда: психологические аспекты. Понятие о мотивах.</b>                                                                 | <p>Основные теории мотивации: изучение различных подходов к объяснению мотивации и их психологические аспекты. Внутренняя и внешняя мотивация: исследование различных типов мотивации и их влияние на трудовую деятельность. Психологические факторы, влияющие на мотивацию: изучение внутренних и внешних факторов, которые могут повлиять на мотивацию сотрудников. Индивидуальные различия в мотивации: анализ психологических особенностей каждого работника и их связь с мотивацией. Мотивационные стратегии и стимулирование труда: исследование различных методов и подходов к стимулированию труда с целью повышения мотивации сотрудников. Влияние лидерства на мотивацию: изучение роли лидерства в формировании мотивации сотрудников и создании стимулирующей рабочей среды. Роль коммуникации в мотивации: анализ влияния коммуникации и информационного обмена на мотивацию сотрудников. Мотивационные конфликты и их разрешение:</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                          | изучение возникающих конфликтов между мотивами сотрудников и поиск психологических подходов к их разрешению. Вознаграждение и признание в мотивации: анализ роли материального вознаграждения, нематериальных поощрений и признания в создании мотивации у сотрудников. Психологический анализ мотивации в различных сферах деятельности: изучение особенностей мотивации в разных организациях и профессиональных сферах.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Тема 4.2. Делегирование в системе управленческих действий. Делегирование. Перечень изучаемых элементов содержания</b> | Понятие и сущность делегирования: изучение определения и основных характеристик делегирования в управлении. Преимущества и недостатки делегирования: анализ психологических аспектов, связанных с делегированием, и выявление плюсов и минусов этого процесса. Роль лидера в делегировании: изучение роли руководителя в процессе делегирования и анализ его психологических аспектов. Психологические аспекты эффективного делегирования: исследование факторов, влияющих на успешное и эффективное делегирование задач. Ключевые этапы процесса делегирования: описание психологических аспектов каждого этапа, начиная от выбора задачи для делегирования до контроля и обратной связи. Психологические особенности делегирования в разных организационных контекстах: анализ различных сфер деятельности и их влияние на процесс делегирования. Коммуникация и делегирование: изучение психологической роли коммуникации в процессе делегирования и ее влияние на успешность передачи задач. Психологический анализ проблем и трудностей, возникающих при делегировании: исследование психологических аспектов возможных проблем и способы их преодоления. Развитие навыков делегирования: психологические аспекты тренировки и развития навыков эффективного делегирования. Психологический анализ делегирования в контексте лидерской роли и развития подчиненных: исследование влияния делегирования на развитие профессиональных и лидерских навыков сотрудников. |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях

на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он

обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

#### **РАЗДЕЛ 1. Предмет психологии управления.**

**Тема 1.1. Предмет и методы современной психологии управления. Психология управления как отрасль практической психологии.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Психология управления, её предмет и объект.
2. Понятие личности, её структура.
3. Индивидуально-типологические особенности личности.
4. Мотивация, как фактор управления личностью.
5. Руководство и лидерство. Личность руководителя.
6. Стили руководства. Построение взаимоотношений с партнёрами.
7. Малая группа, как социально-психологическая характеристика организации.
8. Феноменология группы.
9. Социально-психологический климат в группе.

**Тема 1.2. Основные психологические законы управления Психологическая сущность управления.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Психологические аспекты человеческого общения.
2. Управленческие технологии.

3. Природа и социальная роль конфликта.
4. Феноменология группы.
5. Социально-психологический климат в группе.
6. Психологические аспекты человеческого общения.
7. Управленческие технологии.
8. Природа и социальная роль конфликта.

## **РАЗДЕЛ 2. Личность руководителя: психологический портрет**

### **Тема 2.1. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа Психологическая структура деятельности.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие особенности личности руководителя влияют на его эффективность в управлении?
2. Какие психологические качества и навыки необходимы для успешного руководителя?
3. Какие аспекты личности руководителя могут влиять на формирование корпоративной культуры в организации?
4. Какие стилевые особенности личности руководителя могут оказывать влияние на мотивацию и производительность сотрудников?
5. Как руководитель может эффективно управлять своими эмоциями и эмоциональным состоянием влияющим на коллектив?
6. Какие психологические особенности руководителя способствуют развитию и поддержанию командного духа?
7. Какие стратегии саморазвития и самоанализа могут помочь руководителю развивать свою личность и профессиональные навыки?
8. Какие психологические аспекты личности руководителя могут влиять на принятие решений и решение конфликтов?
9. Какие психологические особенности руководителя способствуют развитию и поддержанию эффективной коммуникации с подчиненными и коллегами?
10. Как влияет психологический портрет руководителя на создание благоприятного рабочего климата и уровень удовлетворенности сотрудников?

### **Тема 2.2. Целеполагание и управленческая деятельность Психологическое значение целеполагания**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие психологические черты личности руководителя способствуют развитию и поддержанию высокого уровня мотивации сотрудников?
2. Как влияют психологические особенности личности руководителя на умение эффективно распределять ресурсы и управлять временем?
3. Какие стратегии личностного роста и саморазвития могут быть применены руководителем для повышения своей эффективности?
4. Какие психологические механизмы лежат в основе лидерской каризмы и ее влияния на подчиненных?

5. Какие психологические черты личности руководителя влияют на способность к адаптации к изменениям и гибкому реагированию на ситуации?
6. Какие психологические аспекты личности руководителя влияют на умение формировать и поддерживать высокопроизводительные команды?
7. Как влияет психологическая стабильность личности руководителя на способность справляться с стрессом и сложными ситуациями?
8. Какие психологические качества личности руководителя важны для эффективного управления разнообразными группами сотрудников?
9. Как влияют психологические аспекты личности руководителя на способность к эффективному принятию решений?
10. Какие психологические черты личности руководителя способствуют развитию и поддержанию этических стандартов и профессиональной интегритета?

### **РАЗДЕЛ 3. Структура, механизмы и динамика лидерства.**

#### **Тема 3.1. Компоненты структуры лидерства. Феномен ролевой дифференциации лидерства.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие основные теории объясняют структуру и механизмы лидерства?
2. Какие основные компоненты входят в структуру лидерства?
3. Каким образом формируется лидерская иерархия в организации или группе?
4. Какие факторы влияют на возникновение лидерства и его эволюцию во времени?
5. Какие психологические механизмы лежат в основе формирования лидерской власти и влияния?
6. Какие роли и функции исполняют лидеры в организационном контексте?
7. Какие факторы влияют на эффективность лидерства и его долгосрочную успешность?
8. Какая роль гендера влияет на структуру и механизмы лидерства?
9. Какие динамические процессы сопровождают лидерство в различных ситуациях и контекстах?
10. Какие новые тенденции и вызовы влияют на структуру, механизмы и динамику лидерства в современном мире?

#### **Тема 3.2. Лидерство в малых группах. Групповые нормы и лидерство. Межличностная совместимость и лидерство. Групповое принятие решений и лидерство.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Влияние социокультурного контекста на структуру и механизмы лидерства.
2. Роль эмоций в формировании лидерской динамики и эффективности.
3. Трансформационное лидерство: структура, механизмы и результаты.
4. Влияние групповых динамик на структуру лидерства и его эволюцию.
5. Сетевое лидерство: структура и механизмы работы в сетевых организациях.



6. Влияние технологий на структуру и механизмы лидерства в современном информационном обществе.
7. Психологические аспекты поддержания и развития лидерской эффективности в долгосрочной перспективе.
8. Роль этики и ценностей в формировании структуры и механизмов лидерства.
9. Психологические особенности лидерства в кризисных ситуациях и изменчивых условиях.
10. Инновационное лидерство: структура, механизмы и влияние на организационные изменения.

#### **РАЗДЕЛ 4. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты; управленческие задачи и управленческие решения; психологический анализ**

##### **Тема 4.1. Мотивация и стимулирование труда: Психологические аспекты. Понятие о мотивах.**

###### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Психология управления, её предмет и объект.
2. Понятие личности, её структура.
3. Индивидуально-типологические особенности личности.
4. Мотивация, как фактор управления личностью.
5. Руководство и лидерство. Личность руководителя.
6. Стили руководства. Построение взаимоотношений с партнёрами.

##### **Тема 4.2. Делегирование в системе управленческих действий.**

###### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Малая группа, как социально-психологическая характеристика организации.
2. Феноменология группы.
3. Социально-психологический климат в группе.
4. Психологические аспекты человеческого общения.
5. Управленческие технологии.
6. Природа и социальная роль конфликта.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Психология лидерства и управления*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания

из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

##### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

##### **5. Требования к заключению:**



В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.



«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

## ***Презентация***

### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

### ***Критерии оценки опроса***

- «Отлично»:
- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
  - в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
  - знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
  - свободное владение терминологией;
  - ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;
- «Хорошо»:
- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
  - ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
  - единичные ошибки в терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

– студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

– незнание терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ**

**Раздел 1. Предмет психологии управления**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о предмете и методах современной психологии управления; раскрыть сущность основных психологических законов управления.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Предмет и основные направления психологии управления: определение, цели и задачи предметной области. Исторический обзор развития психологии управления: основные этапы и достижения. Методы и подходы в психологии управления: качественные и количественные методы исследования, экспериментальные и наблюдательные подходы. Роль психологии управления в организационном поведении: изучение индивидуальных и групповых процессов в рамках управленческой деятельности. Влияние психологических факторов на принятие решений в управлении: психология принятия решений, оценка риска и психологические барьеры. Управление мотивацией и эмоциями в организации: психологические механизмы мотивации, управление эмоциональным климатом. Лидерство и психология управления: особенности лидерского поведения, стилей руководства и формирования эффективных лидерских команд. Межличностные отношения в управлении: коммуникация, конфликты, эффективное взаимодействие. Психологические инструменты и техники в управленческой деятельности: собеседование, оценка персонала, тренинги и развитие сотрудников. Этические и профессиональные аспекты психологии управления: этика в принятии решений, конфиденциальность, соблюдение профессиональных стандартов. Закон принципа взаимодействия и влияния: психологические механизмы взаимодействия между управляющим и управляемыми, влияние лидера на подчиненных. Закон потребностей и мотивации: роль потребностей в формировании мотивации сотрудников, методы стимулирования и удовлетворения потребностей. Закон развития и роста: психологические основы развития сотрудников, формирование профессиональных навыков и компетенций. Закон коммуникации и взаимопонимания: психологические аспекты эффективной коммуникации в управлении, преодоление | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | барьеров взаимопонимания. Закон принятия решений и управленческого мышления: психологические аспекты принятия решений, учет эмоциональных и рациональных факторов. Закон формирования и развития команды: психологические аспекты формирования эффективных рабочих групп, разрешение конфликтов и развитие сотрудничества. Закон управления изменениями: психологические аспекты восприятия и адаптации к изменениям в организации, роль лидера в управлении процессом изменений. Закон самоорганизации и саморазвития: психологические основы саморазвития сотрудников, самомотивация и самореализация. Закон психологического климата и культуры организации: формирование психологически благоприятного климата, развитие корпоративной культуры. Закон эффективного лидерства: психологические аспекты успешного лидерства, развитие лидерских качеств и навыков. |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

Современная наука управления последовательно разворачивается в сторону социологизации и психологизации. Глубокие изменения в обществе на рубеже XX и XXI веков обусловили интерес к социальному знанию, внимание к проблемам взаимосвязи общества и личности, руководителя и подчиненного. В настоящее время поиск путей активизации человеческого фактора внутри организации и учет социально-психологических особенностей персонала признан решающим условием повышения эффективности совместной деятельности любой организации. Среди дисциплин, изучающих общество и общественные отношения, не последняя роль принадлежит психологии управления. Все чаще подчеркивается необходимость многосторонней разработки психологии управления как особой, отдельной отрасли психологической науки, со своими объектом и предметом исследования. Она призвана интегрировать знания о психологическом содержании управленческих решений. Ведь управление как социальный процесс, имеющий дело с живыми людьми, не всегда развивается по инструкциям и формулярам.

Помимо формальных взаимоотношений, в любой организации существует сложная система неформальных связей, зависимостей и межличностных отношений. Под влиянием личностных факторов зачастую происходит неконтролируемое перераспределение функций руководства, прав и должностных обязанностей, ответственности и полномочий. Реальные функции того или иного должностного лица могут существенно отличаться от предусмотренных должностными инструкциями. Вот почему меры по рационализации управленческой деятельности не всегда приводят к успеху, поскольку не учитываются индивидуальные особенности работников, психологические аспекты их отношений к порученному делу и к самим себе. Изучить и учесть эти проблемы в управленческой деятельности позволяет психология управления. Термин «психология управления» впервые начал использоваться в СССР в 20-е годы. На II Всесоюзной конференции по научной организации труда (НОТ) (март 1924 г.) один из докладов полностью был посвящен психологии управления и проблемам, с ней связанным. Психология управления была призвана решить две задачи: «подбор сотрудников к функциям и друг к другу соответственно их индивидуальным особенностям; воздействие на психику работников через стимулирование...» В многочисленных работах по научной организации труда (труды А.К. Гастева, В.В. Добрынина, П.М. Керженцева, С.С. Чахотина и др.), вышедших в 20— 30-е годы, было немало интересных подходов к разрешению психологических проблем управления. Однако недостаточный уровень разработанности этих проблем не позволил психологии управления выделиться в самостоятельную область знаний. Периодом все более активного приложения психологических знаний к теории и практике управления является середина 60-х годов. Одними из первых исследователей, поставивших вопрос о необходимости разработки психологии управления как науки, были Е.Е. Вендров и Л.И. Уманский. Среди основных аспектов психологии управления производством они называли социально-психологические проблемы производственных групп и коллективов, психологию личности и деятельности руководителя, вопросы подготовки и подбора руководящих кадров и др. Иная точка зрения



была высказана А. Г. Ковалевым, который включил в сферу психологии управления только социально-психологическую проблематику.

Психология управления имеет два основных источника своего возникновения и развития:

\* *потребности практики.* Современное общественное развитие характеризуется тем, что человек выступает и объектом, и субъектом управления. Это требует изучения и учета психических данных о человеке с этих двух точек зрения;

\* *потребности развития психологической науки.* Когда психология перешла от феноменистического описания психических явлений к непосредственному изучению механизмов психического, то в качестве первоочередной встала задача управления психическими процессами, состояниями, свойствами и в целом деятельностью и поведением человека.

Постепенно в разделах о трудовой деятельности выделился самостоятельный вопрос о психологии управленческой деятельности. Развитие психологии управления с тех пор идет по двум взаимосвязанным направлениям — в недрах психологии и в смежных отраслях знания.

На рубеже XX и XXI веков психология управления переживает особенно интенсивное развитие, ее идеи и практические рекомендации становятся модным поветрием. Именно в этот период появилось множество книг по психолого-управленческой проблематике. Для переживаемого периода характерен ряд черт:

\* *прикладной характер разрабатываемых проблем психологии управления.* Большинство изданной в этот период литературы является по сути дела настольной для управленцев различных ступеней;

\* *интеграция психолого-управленческого знания,* идущая путем объединения достижений различных отраслей науки. Образно говоря, своеобразное «свидетельство о рождении» психологии управления еще только заполняется и сделаны лишь первые записи;

\* *главный упор делается на рассмотрение особенностей управления в сфере бизнеса и деловых отношений,* относительно меньше внимания уделяется другим отраслям знаний. Предпринимаются попытки свести психологию управления к психологии менеджмента.

К настоящему времени сложились две точки зрения на объект психологии управления. Так, в соответствии с первой, её объектом являются системы «человек — техника» и «человек — человек», рассматриваемые в целях оптимизации управления этими системами (функционально-структурный анализ управленческой деятельности; инженерно-психологический анализ построения и использования автоматизированных систем управления (АСУ); социально-психологический анализ производственных и управленческих коллективов; взаимоотношения в них людей; исследование психологии руководителя, отношений между руководителем и руководимыми, психологических аспектов подбора и расстановки руководящих кадров, психолого-педагогических вопросов подготовки кадров руководителей).

В соответствии с другой точкой зрения, к объекту психологии управления можно отнести только систему «человек — человек», рассматриваемую также в целях оптимизации управления этой системой. Наряду с этой системой рассматривается еще ряд подсистем: «личность — группа», «личность — организация», «группа — группа», «группа — организация», «организация — организация».

Что касается предмета психологии управления, то есть того, что изучает данная наука, то в самом общем виде он представляет собой психологические аспекты процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организациях, то есть *психологические аспекты управленческих отношений.* Таким образом, психология управления — это отрасль психологической науки, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления и направленная на оптимизацию и повышение эффективности этого процесса.

2. Конкретное проявление предмета психологии управления может быть представлено в следующих *уровнях психолого-управленческой проблематики*.

*1. Психологические аспекты деятельности руководителя:*

- \* психологические особенности управленческого труда вообще, его специфика в различных сферах деятельности;
- \* психологический анализ личности руководителя, психологические требования к личностным качествам руководителя;
- \* психологические аспекты принятия управленческого решения;
- \* индивидуальный стиль управления руководителя и проблемы его коррекции.

*2. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления:*

- \* возможности использования психологических факторов для решения управленческих задач;
- \* закономерности формирования благоприятного социально-психологического климата в организации;
- \* закономерности формирования оптимальных межличностных взаимоотношений в организации, проблема психологической совместимости;
- \* формальная и неформальная структуры организации;
- \* мотивация труда членов организации;
- \* ценностные ориентации в организации, управление процессом их формирования.

*3. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации:*

- \* проблемы создания и функционирования системы коммуникации в процессе взаимодействия;
- \* проблемы управленческого общения;
- \* оптимизация взаимоотношений в звене «руководитель — подчиненный»;
- \* информированность как фактор повышения эффективного управления.

Для того чтобы изучать эти проблемы и давать обоснованные научные рекомендации, психология управления должна использовать достижения целого ряда наук. Это подразумевает активное применение знаний и данных различных отраслей психологической науки, среди которых общая, социальная, педагогическая, инженерная психологии и психология труда. Наряду с этим психология управления основывается и на соответствующих знаниях, получаемых наукой управления. Отметим также тесную связь психологии управления и социологии (особенно социологии организаций). Общеизвестно, что в современных условиях рассмотрение психологических проблем управления невозможно без соответствующего экономического контекста, то есть без использования знаний экономической теории, эргономики, менеджмента, этики, культуры и психологии делового общения и др.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить

поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Личность руководителя: психологический портрет**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об управленческой деятельности как предмет психологического анализа и психологической структуре деятельности; раскрыть психологическую сущность целеполагания управленческой деятельности.

### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | <p>Понятие и особенности управленческой деятельности: определение, цели, задачи и функции управленческой деятельности. Психологический анализ управленческой деятельности: применение психологических теорий и методов для изучения и понимания управленческой деятельности. Психологическая структура управленческой деятельности: составляющие элементы (мотивация, восприятие, мышление, решение, коммуникация и др.) и их взаимосвязь. Роль мотивации в управленческой деятельности: психологические механизмы формирования и поддержания мотивации управленца, влияние мотивации на эффективность деятельности. Психологические особенности восприятия в управленческой деятельности: влияние восприятия на принятие решений, особенности восприятия информации и людей. Роль мышления и принятия решений в управленческой деятельности: психологические аспекты принятия решений, стратегии мышления и решения проблем. Коммуникация и взаимодействие в управленческой деятельности: психологические аспекты эффективной коммуникации, управление конфликтами, развитие навыков взаимодействия. Управление эмоциями в управленческой деятельности: психологические стратегии управления эмоциональным состоянием, эмоциональный интеллект. Психологические особенности лидерства в управленческой деятельности: лидерские стили, формирование и развитие лидерских качеств. Психологические аспекты эффективной организации работы и управления ресурсами: планирование, делегирование, мотивация и развитие сотрудников. Понятие и роль целеполагания в управленческой деятельности: определение целей и задач, их значение для эффективного управления. Психологические аспекты целеполагания: влияние целеполагания на мотивацию, направленность деятельности и поведение людей. Типы целей в управленческой деятельности: краткосрочные и долгосрочные цели, стратегические и оперативные цели. Процесс целеполагания: этапы и компоненты формулирования, адаптации и достижения целей в</p> | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>управленческой деятельности. Формулирование SMART-целей: критерии конкретности, измеримости, достижимости, релевантности и ограниченности целей. Психологические факторы, влияющие на целеполагание: убеждения, уровень самооффективности, предпочтения в стиле работы и другие факторы. Роль мотивации в достижении целей: связь между мотивацией и целеполаганием, методы стимулирования и поддержания мотивации. Планирование и организация деятельности для достижения целей: психологические аспекты планирования, управление временем, приоритеты. Саморегуляция и контроль прогресса: психологические стратегии самоконтроля, мониторинг прогресса в достижении целей. Адаптация и коррекция целей: психологический подход к корректировке целей в случае изменений внешней среды или внутренних обстоятельств.</p> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

#### Психологический портрет современного руководителя и специфические особенности деятельности.

**Руководитель** – это специалист, который умеет руководить и управлять людьми, принимать обоснованные решения и успешно реализовывать их. Очень часто управление называют **искусством**, т.е. **деятельностью, требующей таланта, высокой степени мастерства и развитых способностей**. С самого начала появления теории и практики управленческой деятельности считалось, что эффективно только научное управление, т.е. управление, осуществляемое человеком, обладающим соответствующей научной подготовленностью.

Поэтому **руководитель** – это профессионал с высоким уровнем развития личных качеств и управленческой подготовки, добивающийся результатов посредством других людей и являющийся признанным лидером своей организации.

**Современный руководитель** («менеджер» первоначально обозначало умение объезжать лошадей и править ими. Английский глагол «to manage» (управлять) исходит от латинского «manus» (рука), отсюда термин «менеджмент» буквально означает «руководство людьми») **в системе общественного производства является одновременно:**

1. **управляющим**, наделенным властью, однако это власть не диктаторская, а скорее отеческая; основные требования к личности – компетентность, владение навыками делового общения и ораторской практики, педагогические, консультативные и психологические умения;
2. **лидером**, способным вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, положительные эмоции, высокий профессионализм; американские теоретики менеджмента уже давно провозгласили лозунг: *каждый менеджер должен быть лидером*.
3. **дипломатом**, устанавливающим контакты с партнерами и властями, успешно преодолевающим внутренние и внешние конфликты, способным к заключению сделок, углублению деловых связей, к разрешению споров;
4. **воспитателем**, обладающим высокими нравственными качествами, способным создать коллектив и направить его развитие в нужное русло; способным воспитать работников, т.к. эстетические нормы, высокая нравственность являются мощным фактором экономического развития;
5. **инноватором**, понимающим роль науки в современном мире бизнеса, умеющим оценить и незамедлительно внедрить в производство «ноу-хау», изобретения, рациональные предложения;

6. **просто человеком**, обладающим глубокими знаниями, неординарными способностями, высоким уровнем культуры, честностью, решительностью характера, сильной волей, но в то же время рассудительностью, способностью быть образцом во всех отношениях.

Деятельность руководителя характеризуется некоторыми **специфическими особенностями**:

1. **Первой** из них является то, что руководитель в соответствии со своими функциями должен выполнять работу, разнообразную по содержанию профессиональной активности, в то время как возможности овладения различными видами деятельности у одного человека ограничены и осложнены противоречиями.

2. **Второй** особенностью деятельности руководителя является повышенная ответственность за себя, других, за состояние ресурсов (техники, зданий, сооружений; обеспечение производства сырьем и материалами; работа с персоналом и т. д.), а также за результаты деятельности (изношенное оборудование, проблемы со сбытом, неплатежи поставщиков и другие подобные проблемы увеличивают психологическую нагрузку на руководителей).

3. **Третья** особенность состоит в том, что работа руководителя всегда является творческой, итогом ее становятся управленческие решения, влияющие на результаты. Но принятие эффективных решений часто осложняется дефицитом средств, недостатком информации по главным проблемам, нехваткой квалифицированных исполнителей.

4. **Четвертой** особенностью деятельности руководителя, с психологической точки зрения, является исполнение коммуникативных функций, поскольку управленческая деятельность связана с общением, постоянной работой с людьми. Знания в области психологии общения необходимы для эффективного исполнения этих функций.

5. **Пятой** особенностью деятельности руководителя составляет его высокая общая нервно-психологическая напряженность.

Особенности деятельности руководителя определяют требования к его личности и профессионализму, составляют основу его **социально-психологического портрета**.

С позиций психологической науки и науки управления, отечественные ученые **А.М. Столяренко** и **Н.Д. Амаглобели** выводят следующие основные компоненты **психологического портрета современного менеджера**:

1. общие характеристики менеджера как личности;
2. управленческая и менеджерская образованность;
3. рыночно-экономическая и производственная подготовленность;
4. управленческое мастерство;
5. способности и подготовленность к работе с людьми.

**Современный руководитель** прежде всего должен быть **личностью**, т.е. *человеком с разумом, определенной жизненной позицией, ощущающий себя гражданином своего общества и индивидуальностью*, обладающей развитыми духовными, а не только материальными потребностями, *создателем*, а не только пользователем и потребителем.

**Успешность деятельности руководителя** зависит как от *базовых психологических свойств* его личности, так и от профессиональной развитости *специальных качеств и способностей*.

**Базовыми психологическими свойствами** как важными системными качествами в личности руководителя выступают:

1. особенности темперамента;
2. основные черты характера;
3. направленность личности;
4. ведущие способности (см. вопрос «Профессиональные способности менеджера»).

## 1. Каждый тип темперамента по-разному сказывается на управленческой деятельности.

Руководитель меланхолического темперамента успешно работает в безопасной и спокойной обстановке, которая не требует быстрых решений. Осторожен и предусмотрителен в принятии решений, тщательно продумывает план предстоящей работы. Любит налаженный ритм деятельности, хорошо руководит малой группой в условиях кратковременного напряжения интеллектуальных и физических сил. Однако склонен к пессимизму и излишнему самоанализу, любит работать в одиночку и с трудом приспосабливается к новому коллективу. Отличается малой выносливостью и легкой отвлекаемостью, в сложной обстановке теряется, так как сильные эмоции дезорганизуют его мышление и поведение,

Руководитель флегматического темперамента трудолюбив и добросовестен, отличается ровностью настроения и высоким самообладанием. Упорен и настойчив в достижении намеченной цели, в стрессовых условиях действует надежно и спокойно. С подчиненными не конфликтует и не вмешивается в их личные проблемы. Вместе с тем из-за медлительности может не выполнить план, потерять инициативу и авторитет руководителя. К недостаткам подчиненных относится равнодушно и не стремится их перевоспитать, зачастую игнорирует критику в свой адрес.

Руководитель холерического темперамента отличается глубокой и часто меняющейся эмоциональностью, оперативность мышления и стремлением к общению с подчиненными. Настойчив и требователен, любой ценой стремится достичь намеченной цели, быстро принимает решения и самоотверженно действует в опасной обстановке. Любит командовать и распоряжаться властью, энергично отстаивает свою точку зрения и осваивать новые методы работы с людьми. Тем не страдает вспыльчивостью и невыдержанностью, проявляет излишнюю поспешность и не воспринимает критику. С подчиненными и начальниками груб и нетактичен, вступает в конфликт и стремится отомстить обидчику.

Руководитель сангвинического типа с интересом относится к управленческой деятельности, предпочитает самостоятельность и свободу действий, надежен в экстремальных условиях и легко устанавливает контакты с людьми. Способен преодолевать высокие интеллектуальные нагрузки и отличается творческим воображением. Умеет формировать в коллективе атмосферу заинтересованности и оптимизма, в достижении целей организации проявляет высокую волевую активность, гибкость и творчество. В сложной обстановке успешно руководит людьми и увлекает личным примером. Однако не любит однообразной и монотонной работы, на грубость может ответить грубостью и резко реагирует, когда его поучают.

2. Особенности темперамента проявляются и в характере руководителя. Характер личности формируется в процессе социализации, воспитания и усвоения социального опыта, что порождает положительные и отрицательные, ведущие и второстепенные черты характера. Исследования ученых показывают, что наиболее важными *факторами, формирующими характер* человека, являются **ум, воля и эмоции**, а также **деятельность и общение**.

А) Так, в зависимости от особенностей развития **ума** руководитель может обладать *практическим* или *теоретическим* складом мышления.

**Руководитель практического склада мышления** отличается главным образом аналитическими способностями, позволяющими глубоко разобраться в многочисленных вопросах, хорошо решает тактические задачи и требует от подчиненных пунктуальности и добросовестности. При выполнении текущих задач придерживается проверенных методов управления и нацелен на соблюдение порядка. Вместе с тем часто действует по шаблону, недостаточно изобретателен, с трудом отказывается от привычек и зачастую не видит перспективы.

**Руководитель теоретического склада мышления** хорошо продумывает стратегические задачи и требует от подчиненных их выполнения любой ценой. Его интеллект позволяет быстро охватывать все трудности решаемых проблем и учитывать возможности коллектива для преодоления этих трудностей. Устремлен в будущее и способен предвидеть конечную цель, во имя которой мобилизует усилия всего коллектива. Тем не менее зачастую беспринципен, недооценивает практику и осуществляет поверхностное решение текущих вопросов.



**Б) Волевые качества** в управленческой деятельности проявляются в виде решительности и настойчивости, самоконтроля и самодисциплины и в определенной мере определяют стержень характера руководителя в виде *авторитарности* или *демократичности*.

**Авторитарный руководитель** обладает требовательным, настойчивым и властным характером, стремится к лидерству любой ценой, требует от подчиненных беспрекословного повиновения, единолично принимает решения. Работу подчиненных стимулирует исключительно административными методами.

**Демократичный руководитель** стремится к взаимодействию с подчиненными и поддерживает полезную инициативу, отличается предприимчивостью и активностью в управлении. Недостатком такого руководителя может выступать чрезмерная зависимость его коллективного мнения.

**В) Проявление эмоций и чувств** в характере руководителя способствует мобилизации или ослаблению деятельности и взаимодействия персонала. В психологической науке различают *эмоционально-деятельные* и *эмоционально-художественные характеры*.

**Руководитель эмоционально-деятельного типа** в управлении персоналом вкладывает много чувств, живет богатой и эмоционально насыщенной жизнью, возбуждает энтузиазм и энергию коллектива. Считает предметом своей страсти руководство людьми, но под влиянием сильных чувств способен допустить опрометчивые решения.

**Руководитель эмоционально-художественного типа** любит красоту и порядок, отличается хорошо развитым воображением и фантазией, много времени уделяет оформлению помещений и художественной рекламе, чувствует настроения подчиненных, преклоняется перед эстетикой во взаимоотношениях с людьми и в соответствии с этим управляет ими. Однако из-за чрезмерного преклонения перед красотой может быть утерян контроль над качеством работы персонала.

В зависимости от личной ориентации в характере руководителя могут проявляться черты *интроверсии* и *экстраверсии*.

**Руководитель-интроверт** не любит общаться с подчиненными и тратить время на пустые разговоры, чаще всего занят своими мыслями и переживаниями, во имя личных интересов игнорирует мнение коллектива.

**Руководитель-экстраверт** стремится к общению с персоналом в любых формах, много времени тратит на разговоры, но мало на размышления.

3. Таким образом, от недостатков и достоинств характера руководителя, а также от других важных составляющих его психических свойств, одним из которых является направленность личности, во многом зависят результаты его управленческой деятельности.

Под **направленностью личности руководителя** понимается совокупность устойчивых потребностей, мотивов и целей, определяющих его главную линию управленческой деятельности.

**Направленность руководителя** находит свое выражение в развитых **профессиональных мотивах**:

- профессионального самоопределения,
- убеждениях о способах удовлетворения собственных потребностей и реализации жизненных планов с помощью участия в управленческой деятельности,
- профессиональных идеалах совершенства,
- близких и далеких профессиональных целей,
- интересах и желаниях самоотдачи в работе,
- профессиональных притязаниях,
- выборе средств и способов достижения требуемого результата.

В зависимости от проявления *этих психологических показателей* направленность личности руководителя может иметь различные **виды**:

- научная направленность – руководитель ориентирован на совершенствование системы управления, внедрение инноваций и разработку методов научной организации труда;
- политическая направленность – руководитель предпочитает сотрудничать с той или иной политической партией, ориентирован на укрепление политико-морального состояния персонала, стремится в выборные органы администрации;
- педагогическая направленность – руководитель ориентирован на воспитание и обучение персонала и на повышение профессионализма;
- социально-психологическая направленность – руководитель уделяет большую часть внимания организации отбора персонала, изучению и усовершенствованию профессионально важных качеств подчиненных, мотивированию коллективной деятельности;
- административная направленность – руководитель пунктуален от природы и склонен контролировать дисциплину сотрудников, свое и чужое время, придерживаться установленных рамок и планировать производственную деятельность;
- технологическая направленность – руководитель ориентирован на организацию технологического процесса, выпуск и сбыт продукции.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

### **Раздел 3. Структура механизмы и динамика лидерства.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о компонентах структуры лидерства и феномене ролевой дифференциации лидерства; раскрыть социально-психологическую сущность лидерства в малых группах.

#### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 3.1 и 3.2 | Роль и влияние лидерства в организации: значение лидерства для достижения целей и эффективности организации. Структура лидерства: основные компоненты и элементы структуры лидерства, такие как власть, влияние, авторитет, роль и статус лидера. Лидерские стили: различные подходы к лидерству, включая авторитарный, демократический, трансформационный стили и другие. Ролевая дифференциация лидерства: исследование различных ролей и функций лидеров в организации, включая стратегическое руководство, оперативное руководство, координацию деятельности и т.д. Роль искусства коммуникации в лидерстве: важность эффективной коммуникации для лидера, развитие навыков коммуникации, управление конфликтами и принятие решений. Лидерство и мотивация: влияние лидерства на мотивацию и удовлетворенность сотрудников, методы стимулирования и мотивации команды. Этические аспекты лидерства: роль этики и | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>морали в лидерстве, принципы этического поведения лидера, преодоление этических дилемм и конфликтов. Лидерство и инновации: создание инновационной среды, поддержка и развитие творческого мышления, стимулирование идей и экспериментов. Различия между лидерством и управлением: сравнение лидерства и управления, их взаимосвязь и взаимодействие в организации. Развитие лидерских компетенций: методы и стратегии развития лидерских навыков и качеств, самоанализ и саморазвитие, планирование карьеры в области лидерства. Роль лидера в малых группах: влияние лидера на динамику и результаты групповой работы, функции и задачи лидера. Групповые нормы и лидерство: взаимосвязь между установленными в группе нормами и лидерским поведением, формирование и поддержание групповых норм лидером. Межличностная совместимость и лидерство: роль совместимости между лидером и участниками группы, влияние характеристик личности на эффективность лидерства. Групповое принятие решений и лидерство: влияние лидера на процесс принятия решений в группе, различные модели принятия решений и их связь с лидерством. Лидерские стили в малых группах: аутократический, демократический, свободный стиль лидерства и их применение в контексте групповой работы. Формирование и развитие лидерства в малых группах: процессы эмерджентного лидерства, развитие лидерских качеств и навыков участниками группы. Лидерство и конфликты в малых группах: роль лидера в урегулировании конфликтов, стратегии и навыки управления конфликтами. Лидерство и социальное влияние: взаимосвязь между лидерством и социальной властью, процессы социального влияния на формирование и признание лидерства. Лидерство и эффективность малых групп: влияние лидерства на достижение целей группы, улучшение групповой производительности и сотрудничества. Этика и мораль в лидерстве малых групп: этические аспекты лидерского поведения, ответственность лидера перед группой и ее членами.</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

#### Деловая карьера: планирование и реализация.

В современных условиях серьезное значение приобретает проблема деловой карьеры руководителя (ее планирование и реализация).

**Карьера** (от итал. *самега* – бег, жизненный путь, поприще) в *широком понимании* этого слова означает успешное продвижение в области какой-либо деятельности.

В *узком понимании* **карьера** означает индивидуальную последовательность важнейших перемен деятельности, связанных с изменением положения руководителя по служебной лестнице.

Иначе говоря, **карьера руководителя** – это индивидуально осознанные и изменяемые позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении его жизни.

Однако понятие карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх в рамках организационной иерархии. Вот почему различают **горизонтальное** и **вертикальное продвижение**.

**Горизонтальное продвижение** предусматривает рост руководителя в квалификационном плане до признания его профессионалом в своем деле. Ведь в пределах одной должности возможны определенные уровни, связанные с качеством управленческого труда.

**Вертикальное продвижение** предусматривает перемещение руководителя на более высокие должности.

К основным **целям деловой карьеры руководителя** с точки зрения его жизненных целей обычно относят:

- соответствие профессии и занимаемой должности уровню самооценки руководителя;
- получение морального удовлетворения;
- уважение со стороны социального окружения (родных, близких, знакомых и др.);
- творческий характер деятельности, возможность достижения определенной степени независимости;
- достойная оплата управленческого труда;
- наличие свободного времени, позволяющего продолжать активное обучение и самосовершенствование, воспитание детей, отдых и др.;
- наличие различных льгот, составляющих дополнительный стимул целеустремленной деятельности;
- потенциальная возможность достойной жизни после выхода на пенсию.

Обычно **различают два вида карьеры**: *профессиональную и внутриорганизационную*.

**Профессиональная карьера** характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития:

- обучение;
- поступление на работу;
- профессиональный рост;
- поддержка индивидуальных профессиональных способностей;
- уход на пенсию.

Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях. Таким образом, под **профессиональной карьерой** понимается становление работника как профессионала, квалифицированного специалиста в своем деле, которое происходит на протяжении всей трудовой жизни работника.

**Внутриорганизационная карьера** – продвижение в профессиональном и должностном плане в пределах одной организации.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях:

- *вертикальное*, т.е. подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- *горизонтальное*, т.е. либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени;
- *центростремительное*, т.е. движение к ядру, руководству организации (например, приглашение работника на недопустимые ему ранее встречи, совещания; доверительные поручения руководства и др.).

**Важная задача руководителя** – обеспечить согласование, оптимизацию профессиональной и внутриорганизационной карьер. Для этого необходимо:

1. сочетать цели организации и каждого работника;
2. знать цели, устремления, желания каждого работника;
3. обеспечивать объективность и открытость в кадровых перемещениях, в оценке потенциальных возможностей работника;
4. подготовить и довести до всех работников наглядные и понятные критерии и условия служебного роста.

**Планирование карьеры работников.** Важнейшим условием создания благоприятного социально-психологического климата в организации, уверенности каждого работника в своих возможностях является **планирование карьеры** сотрудников организации.

**Планирование карьеры** – это система форм, методов и средств организации планомерного и последовательного продвижения и перемещения работников с учетом их интересов, а также потребностей организации.

Главная **цель** этого процесса – наиболее рациональное использование творческого потенциала работника, создание условий для самореализации его как творческой личности. Планирование выступает альтернативой стихийным перемещениям работников.

Планирование карьеры – **процесс противоречивый**:

- с одной стороны, важно обеспечить потребность работников в повышении профессионализма, самоутверждении, своего социального статуса и др.;
- с другой стороны, руководитель обязан обеспечить решение текущих и перспективных задач организации, развитие ее организационных, управленческих и социальных структур.

Поэтому управление процессом планирования карьеры должно гармонизировать цели отдельного работника и цели организации в целом.

Планирование карьеры работников организации предусматривает следующие мероприятия:

- определение потребности в работниках как в текущем году, так и на перспективу;
- прогнозирование перспективной потребности в работниках дефицитных профессий в связи с внедрением новой техники и технологий;
- определение источников удовлетворения потребности в работниках, в том числе за счет работников организации;
- разработку плана (схемы) профессионального продвижения для каждого претендента;
- разработку плана повышения квалификации работников;
- разработку условий перемещения работников на следующие ступени карьеры (требования к кандидатам, сроки между перемещениями, стаж работы по специальности, уровень общего и профессионального образования, повышение квалификации и др.).

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

#### **Раздел 4. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты** **Управленческие задачи и управленческие решения; психологический анализ**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях понятий мотивации и стимулирование труда; раскрыть сущность делегирования полномочий в системе управленческих действий.

##### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 4.1 и 4.2 | Основные теории мотивации: изучение различных подходов к объяснению мотивации и их психологические аспекты. Внутренняя и внешняя мотивация: исследование различных типов мотивации и их влияние на трудовую деятельность. Психологические факторы, влияющие на мотивацию: изучение внутренних и внешних факторов, которые могут повлиять на мотивацию сотрудников. Индивидуальные различия в мотивации: анализ психологических особенностей каждого работника и их связь с мотивацией. Мотивационные стратегии и стимулирование труда: исследование различных методов и подходов к стимулированию труда с целью повышения мотивации сотрудников. Влияние лидерства на мотивацию: изучение роли лидерства в формировании мотивации сотрудников и создании стимулирующей рабочей среды. Роль коммуникации в мотивации: анализ влияния коммуникации и информационного обмена на мотивацию сотрудников. Мотивационные конфликты и их разрешение: изучение возникающих конфликтов между мотивами сотрудников и поиск психологических подходов к их разрешению. Вознаграждение и признание в мотивации: анализ роли материального вознаграждения, нематериальных поощрений и признания в создании мотивации у сотрудников. Психологический анализ | Словесные, наглядные       |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>мотивации в различных сферах деятельности: изучение особенностей мотивации в разных организациях и профессиональных сферах. Понятие и сущность делегирования: изучение определения и основных характеристик делегирования в управлении. Преимущества и недостатки делегирования: анализ психологических аспектов, связанных с делегированием, и выявление плюсов и минусов этого процесса. Роль лидера в делегировании: изучение роли руководителя в процессе делегирования и анализ его психологических аспектов. Психологические аспекты эффективного делегирования: исследование факторов, влияющих на успешное и эффективное делегирование задач. Ключевые этапы процесса делегирования: описание психологических аспектов каждого этапа, начиная от выбора задачи для делегирования до контроля и обратной связи. Психологические особенности делегирования в разных организационных контекстах: анализ различных сфер деятельности и их влияние на процесс делегирования. Коммуникация и делегирование: изучение психологической роли коммуникации в процессе делегирования и ее влияние на успешность передачи задач. Психологический анализ проблем и трудностей, возникающих при делегировании: исследование психологических аспектов возможных проблем и способы их преодоления. Развитие навыков делегирования: психологические аспекты тренировки и развития навыков эффективного делегирования. Психологический анализ делегирования в контексте лидерской роли и развития подчиненных: исследование влияния делегирования на развитие профессиональных и лидерских навыков сотрудников.</p> |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### **Текст лекции:**

#### **Планирование в системе менеджмент.**

**I. Роль планирования в деятельности организации и его основные составляющие.** В настоящее время эффективная деятельность любой организации невозможна без заранее тщательно отработанной системы планов. Система планов включает документы для компании в целом, на различные сроки по всем важнейшим составляющим работы (оперативные, среднесрочные и стратегические; производственные, развития персонала, финансовые и др.) для различных структурных элементов (подразделений, групп и даже отдельных сотрудников).

**Планирование** – процесс проектирования желаемого будущего и эффективных путей его достижения. Планирование является неотъемлемой частью менеджмента, и его можно определить как умение предвидеть цели организации, результаты ее деятельности и ресурсы, необходимые для их достижения. В свою очередь, планирование – это не просто умение предусмотреть все необходимые действия. Это также способность предвидеть любые неожиданности, которые могут возникнуть по ходу деятельности, и возможные варианты их решения.

Сущность планирования проявляется в конкретизации целей развития всей организации и каждого подразделения в отдельности на установленный период; определении хозяйственных задач, средств их достижения, сроков и последовательности реализации; выявлении материальных трудовых и финансовых ресурсов, необходимых для решения поставленных задач.

Назначение планирования как функции управления состоит в стремлении заблаговременно учесть по возможности все внутренние и внешние факторы, обеспечивающие благоприятные условия для нормального функционирования и развития организации и ее участников. Оно предусматривает разработку комплекса мероприятий, определяющих последовательность достижения конкретных целей с учетом возможностей наиболее эффективного использования ресурсов каждым подразделением и всей организацией. Поэтому планирование призвано обеспечить взаимосвязку между отдельными



структурными подразделениями организации, включающими всю технологическую цепочку: научные исследования и разработки, производство и сбыт. Эта деятельность опирается на выявление и прогнозирование рынка, анализ и оценку имеющихся ресурсов и перспектив развития хозяйственной конъюнктуры.

Планирование предшествует выполнению всех других управленческих функций, так как призвано сформулировать цели и задачи организации, пути и средства их достижения. Планирование преследует две цели – защитную и афирмативную.

*Защитная* цель планирования состоит в том, чтобы преодолеть условия неопределенности и свести риск к минимуму, обеспечить баланс интереса участников.

*Афирмативная* цель планирования состоит в том, чтобы увеличить масштабы успеха организации и предпринять координированные усилия внутри организации.

Таким образом, отсутствие планирования влечет за собой отсутствие координации и недееспособность предприятия. Поэтому одним из важнейших преимуществ планирования является то, что оно помогает менеджерам выработать в себе такое качество, как ориентация на будущее.

Другим несомненным преимуществом хорошо обоснованной программы планирования является возможность координации управленческих действий. В целом планирование – это первостепенная функция менеджмента, которая предшествует всем остальным.

Планирование как функция управления имеет сложную структуру и реализуется через свои подфункции: прогнозирование, моделирование и программирование.

*Прогнозирование* – это метод научно-обоснованного предвидения возможных направлений будущего развития организации, рассматриваемого в тесном взаимодействии с окружающей средой. Важнейшее условие прогнозирования – *моделирование* различных ситуаций и состояний системы в течении планируемого периода времени. Задача *программирования* – исходя из реальных условий функционирования системы, запрограммировать ее перевод в новое заданное состояние.

**II. Процесс планирования и его содержание.** Весь процесс планирования в организации можно разделить на две основные стадии:

- разработка стратегии деятельности организации (стратегическое планирование);
- определение тактики реализации выбранной стратегии (оперативное или тактическое планирование).

Процесс планирования независимо от вида планов распадается на три формальных этапа расчетов:

- постановка задачи планирования (включает формирование цели и анализ проблемы планирования);
- разработка плана (предусматривает формирование возможных вариантов решения проблемы планирования, прогнозирование возможных последствий их реализации для организации; оценку вариантов и принятие планового решения);
- реализация планового решения (заключается в доведении планового решения до исполнителей в виде заданий, нормативов, показателей).

Можно выделить следующие ступени, процесса планирования в хозяйственной организации:

- обнародование целей предприятия;
- составление перечня альтернативных путей достижения этих целей;
- обоснование, разработка аргументов;
- выбор наилучшей альтернативы для достижения цели;
- разработка плана реализации выбранной альтернативы;
- начало практической реализации плана.

Действия, связанные с функцией планирования, можно разделить на несколько основных стадий:

- процесс составления планов, или непосредственный процесс планирования, где результатом является система планов;
- деятельность по осуществлению плановых решений. Результатами этой деятельности являются реальные показатели управленческой деятельности организации в целом;
- контроль и оценка результатов. На этой стадии происходит сравнение реальных результатов с плановыми показателями, а также создание предпосылок для корректировки действий организации в нужном направлении.

Таким образом, процесс планирования является первым этапом общей деятельности организации. Процесс планирования состоит из ряда этапов, следующих друг за другом.

*Первый этап.* Фирма проводит исследования внешней и внутренней среды организации. Определяет главные компоненты организационной среды, выделяет те из них, которые действительно

имеют значение для организации. Проводит сбор и отслеживание информации об этих компонентах, составляет прогнозы будущего состояния среды, производит оценку реального положения фирмы.

*Второй этап.* Фирма устанавливает ориентиры своей деятельности: видение, миссию, комплекс целей. Иногда этап установления целей предшествует анализу среды.

*Третий этап.* Стратегический анализ. Фирма сравнивает цели (желаемые показатели) и результаты исследований факторов внешней и внутренней среды (ограничивающих достижение желаемых показателей), определяет разрыв между ними. При помощи методов стратегического анализа формируются различные варианты стратегии.

*Четвертый этап.* Производятся выбор одной из альтернативных стратегий и ее проработка.

*Пятый этап.* Подготавливается окончательный стратегический план деятельности фирмы.

*Шестой этап.* Среднесрочное планирование. Готовятся среднесрочные планы и программы.

*Седьмой этап.* На основе стратегического плана и результатов среднесрочного планирования фирма разрабатывает годовые оперативные планы и проекты.

*Восьмой и девятый этапы,* не являясь стадиями непосредственного процесса планирования, тем не менее, определяют предпосылки для создания новых планов, которые должны учитывать:

- что организации удалось сделать, реализуя свои планы;
- каков разрыв между плановыми показателями и фактическим выполнением.

Процесс планирования сложен и разнообразен. Этим определяется комплексный характер системы планов, которую можно разделить на следующие элементы.

Стратегический план является ориентиром для, принятия решений на более низких уровнях; общие цели организаций, определенные в стратегическом плане, конкретизируются в цели текущей деятельности. Кроме того, стратегический план является ограничителем для планов, более низких уровней, поскольку ограничивает число ресурсов, необходимых для решения задач оперативного планирования. Планы действий любой организации можно охарактеризовать либо как наступательные, либо как оборонительные. *Наступательные планы* предполагают развитие, организации: производство новых товаров и услуг, выход на новые рынки сбыта, завоевание конкурентного превосходства, использование вертикальных или горизонтальных стратегий интеграции с другими организациями и т. д. *Оборонительные планы* нацелены на удержание фирмой своих позиций на рынке и предупреждение банкротства организации.

План развития организации, являясь выражением наступательных планов, включает в себя комплекс мероприятий, необходимых для создания новых сфер деятельности организации. Чаще всего план развития оформляется в виде бизнес-плана.

Характерной для хозяйственной организаций является разработка программ и проектов. Программы обычно определяют развитие одного из важных аспектов жизни организации. Проекты отличаются от программ тем что, ориентируясь на определенный аспект жизнедеятельности и развития организации, они имеют установленную стоимость, график выполнения, включают технические и финансовые параметры, т. е. отличаются высоким уровнем конкретной проработки.

Кроме указанных видов плановых документов организация должна составить *вспомогательные планы*, которые нужны для лучшей организации планирования на предприятиях: план, организации планирования, планы действий при непредвиденных обстоятельствах, программы обратной связи, программы оценки планов.

Результатом процесса планирования в организации является система взаимосвязанных плановых документов - планов.

Планы различаются по: целям; предмету; уровню; содержанию и периодам планирования. Каждый вид планирования отличается составом их детализации, методами выполнения плановых расчетов.

По **целевой ориентации** различают стратегическое и оперативное планирование.

*Стратегическое планирование* заключается в определении миссии организации на каждой стадии ее жизненного цикла, формировании системы целей деятельности и стратегии поведения. Стратегическое планирование, как правило, ориентировано на период 5 и более лет. *Оперативное планирование* заключается в поиске согласования наиболее эффективных путей и средств реализации принятой стратегии развития организации; имеет своей задачей реализацию потенциала организации в форме достигнутой, например, прибыли, доходов, объемов продаж и пр.

**Содержательный аспект** в планировании отражается в трех видах плановых расчетов: продуктово-тематическом, ресурсном и объемно-календарном.

*Продуктово-тематическое планирование* заключается в формировании плана развития организации (плана диверсификации, ликвидационного плана, плана НИР), определяющего

мероприятия по обновлению продукции, совершенствованию технологии и организации производства на предприятии.

*Ресурсное планирование* включает расчеты материальных, трудовых и финансовых ресурсов, необходимых для выполнения номенклатурно-тематических заданий, а также оценку экономических результатов и эффективности деятельности организации.

*Объемно-календарное планирование* заключается в планировании объемов работ, загрузки подразделений и исполнителей; построении календарных графиков проведения работ по отдельным исполнителям, подразделениям, проектам и всей совокупности работ, графиков загрузки оборудования и исполнителей, распределения работ по отдельным календарным периодам.

*Период планирования* влияет на характер планируемых показателей, степень укрепления планируемых процессов, состав используемой информации и методы плановых расчетов. Нередко в планировании выделяют лишь два периода: *текущее тактическое* (до 1 года) и *перспективное* (более года).

**Временная ориентация идей планирования.** Типы планирования различаются также в зависимости от того, ориентированы ли основные идеи планирования в прошлое, настоящее или будущее. В этом смысле выделяют четыре типа планирования: реактивное (нацелено только в прошлое), инактивное (приспособлено только к настоящему), преактивное (нацелено только в будущее) и интерактивное (ориентировано на взаимодействие всех лучших идей планирования).

**III. Оперативные и стратегические планы.** При разработке планов на каждый очередной год функциональной деятельности организации факторы внешней среды рассматривают изменяющимися в определенных пределах, что учитывается при осуществлении прогнозирования.

Циклы ежегодного планирования и уточнения планов не могут быть эффективными и результативными для организации, если они не связаны со стратегическими планами организации.

Стратегическое планирование и стратегические планы отличаются от ежегодных тем, что если в годичных планах основную роль играет исходное состояние, то при стратегическом планировании весь процесс следует начинать с формулирования того желаемого «образа» (плана) организации (*vision*), которого целесообразно и необходимо достичь.

При стратегическом планировании необходимо учитывать возможность значительных и различных изменений во внешней среде. Возникает необходимость учесть, что и как должно изменяться во внутренних факторах, чтобы организация была в состоянии реализовать свои стратегические планы. Необходимо учитывать и потребность в нововведениях. Все вышеперечисленное должно согласовываться с той «миссией» организации, которую она реализует и собирается реализовывать на рынке производимых ею товаров и/или услуг.

Основные элементы стратегического планирования можно представить в виде ряда основных блоков:

- определение желаемого образа фирмы;
- соотношение плана организации и миссии организации;
- стратегические цели и возможности;
- анализ внешней среды;
- анализ внутренних факторов;
- анализ возможных стратегических альтернатив;
- выбор и формулировка стратегии;
- порядок реализации и оценка стратегии;
- основные этапы по срокам;
- возможные бюджетные потребности;

Рассмотрение основных блоков процессов оперативного и стратегического планирования показывает не простое увеличение их числа и усложнение самого процесса планирования, но и изменение акцентов с внутренних факторов на внешнюю среду.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Предмет психологии управления**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о предмете и методах современной психологии управления; раскрыть сущность основных психологических законов управления.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Психология управления, её предмет и объект.<br>2. Понятие личности, её структура.<br>3. Индивидуально-типологические особенности личности.<br>4. Мотивация, как фактор управления личностью.<br>5. Руководство и лидерство. Личность руководителя.<br>6. Стили руководства. Построение взаимоотношений с партнёрами.                                                                                                                                                                                  | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Малая группа, как социально-психологическая характеристика организации.<br>2. Феноменология группы.<br>3. Социально-психологический климат в группе.<br>4. Психологические аспекты человеческого общения.<br>5. Управленческие технологии.<br>6. Природа и социальная роль конфликта.<br>7. Феноменология группы.<br>8. Социально-психологический климат в группе.<br>9. Психологические аспекты человеческого общения.<br>10. Управленческие технологии.<br>11. Природа и социальная роль конфликта. | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Личность руководителя: психологический портрет**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об управленческой деятельности как предмет психологического анализа и психологической структуре деятельности; раскрыть психологическую сущность целеполагания управленческой деятельности.

| № п/п     | Содержание (кратко)                 | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие особенности личности руководителя влияют на его эффективность в управлении?</li> <li>2. Какие психологические качества и навыки необходимы для успешного руководителя?</li> <li>3. Какие аспекты личности руководителя могут влиять на формирование корпоративной культуры в организации?</li> <li>4. Какие стилевые особенности личности руководителя могут оказывать влияние на мотивацию и производительность сотрудников?</li> <li>5. Как руководитель может эффективно управлять своими эмоциями и эмоциональным состоянием влияющим на коллектив?</li> <li>6. Какие психологические особенности руководителя способствуют развитию и поддержанию командного духа?</li> <li>7. Какие стратегии саморазвития и самоанализа могут помочь руководителю развивать свою личность и профессиональные навыки?</li> <li>8. Какие психологические аспекты личности руководителя могут влиять на принятие решений и решение конфликтов?</li> <li>9. Какие психологические особенности руководителя способствуют развитию и поддержанию эффективной коммуникации с подчиненными и коллегами?</li> <li>10. Как влияет психологический портрет руководителя на создание благоприятного рабочего климата и уровень удовлетворенности сотрудников?</li> </ol> |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие психологические черты личности руководителя способствуют развитию и поддержанию высокого уровня мотивации сотрудников?</li> <li>2. Как влияют психологические особенности личности руководителя на умение эффективно распределять ресурсы и управлять временем?</li> <li>3. Какие стратегии личностного роста и саморазвития могут быть применены руководителем для повышения своей эффективности?</li> <li>4. Какие психологические механизмы лежат в основе лидерской каризмы и ее влияния на подчиненных?</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Дискуссия |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Какие психологические черты личности руководителя влияют на способность к адаптации к изменениям и гибкому реагированию на ситуации?</li> <li>6. Какие психологические аспекты личности руководителя влияют на умение формировать и поддерживать высокопроизводительные команды?</li> <li>7. Как влияет психологическая стабильность личности руководителя на способность справляться с стрессом и сложными ситуациями?</li> <li>8. Какие психологические качества личности руководителя важны для эффективного управления разнообразными группами сотрудников?</li> <li>9. Как влияют психологические аспекты личности руководителя на способность к эффективному принятию решений?</li> <li>10. Какие психологические черты личности руководителя способствуют развитию и поддержанию этических стандартов и профессиональной интегритета?</li> </ol> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Раздел 3. Структура механизмы и динамика лидерства.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о компонентах структуры лидерства и феномене ролевой дифференциации лидерства; раскрыть социально-психологическую сущность лидерства в малых группах.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие основные теории объясняют структуру и механизмы лидерства?</li> <li>2. Какие основные компоненты входят в структуру лидерства?</li> <li>3. Каким образом формируется лидерская иерархия в организации или группе?</li> <li>4. Какие факторы влияют на возникновение лидерства и его эволюцию во времени?</li> <li>5. Какие психологические механизмы лежат в основе формирования лидерской власти и влияния?</li> <li>6. Какие роли и функции исполняют лидеры в организационном контексте?</li> <li>7. Какие факторы влияют на эффективность лидерства и его долгосрочную успешность?</li> <li>8. Какая роль гендера влияет на структуру и механизмы лидерства?</li> </ol> | Дискуссия                  |



|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <p>9. Какие динамические процессы сопровождают лидерство в различных ситуациях и контекстах?</p> <p>10. Какие новые тенденции и вызовы влияют на структуру, механизмы и динамику лидерства в современном мире?</p> <p>Влияние социокультурного контекста на структуру и механизмы лидерства</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль эмоций в формировании лидерской динамики и эффективности.</li> <li>2. Трансформационное лидерство: структура, механизмы и результаты.</li> <li>3. Влияние групповых динамик на структуру лидерства и его эволюцию.</li> <li>4. Сетевое лидерство: структура и механизмы работы в сетевых организациях.</li> <li>5. Влияние технологий на структуру и механизмы лидерства в современном информационном обществе.</li> <li>6. Психологические аспекты поддержания и развития лидерской эффективности в долгосрочной перспективе.</li> <li>7. Роль этики и ценностей в формировании структуры и механизмов лидерства.</li> <li>8. Психологические особенности лидерства в кризисных ситуациях и изменчивых условиях.</li> <li>9. Инновационное лидерство: структура, механизмы и влияние на организационные изменения.</li> </ol> | Дискуссия |

#### **Раздел 4. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты Управленческие задачи и управленческие решения; психологический анализ**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях понятий мотивации и стимулирование труда; раскрыть сущность делегирования полномочий в системе управленческих действий.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние психологических факторов на процесс планирования управленческих задач.</li> <li>2. Психологические аспекты формулирования целей и задач в управленческом планировании.</li> </ol> | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Роль психологического анализа при принятии управленческих решений.</li> <li>4. Влияние эмоционального интеллекта на управленческое решение проблем.</li> <li>5. Психологические стратегии и методы решения конфликтов в управленческой деятельности.</li> <li>6. Психологические аспекты мотивации и стимулирования выполнения управленческих задач.</li> <li>7. Роль психологического климата в процессе планирования и решения управленческих задач.</li> <li>8. Психологический анализ ошибок и неудач в управленческом решении задач.</li> <li>9. Влияние личностных черт руководителя на процесс планирования и решения управленческих задач.</li> <li>10. Психологический аспект обратной связи в управленческой деятельности.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Психологические аспекты принятия рисков в управленческом принятии решений.</li> <li>2. Влияние стресса на процесс планирования и принятия управленческих решений.</li> <li>3. Психологические методы и инструменты анализа рисков в управленческих задачах.</li> <li>4. Влияние когнитивных predispositions на управленческое мышление и решение задач.</li> <li>5. Психологический анализ взаимодействия и коммуникации в процессе планирования и управленческого решения.</li> <li>6. Психологические аспекты группового решения управленческих задач.</li> <li>7. Влияние интуиции и творчества на процесс планирования и управленческого решения.</li> <li>8. Психологические аспекты эффективности управленческого планирования и решения задач.</li> <li>9. Влияние межличностных отношений на процесс планирования и управленческого решения.</li> <li>10. Психологический анализ эффективности использования информации в управленческом принятии решений.</li> </ol> | Дискуссия |

## УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

### Раздел 1. Предмет психологии управления

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о предмете и методах современной психологии управления; раскрыть сущность основных психологических законов управления.



### Раздел 2. Личность руководителя: психологический портрет

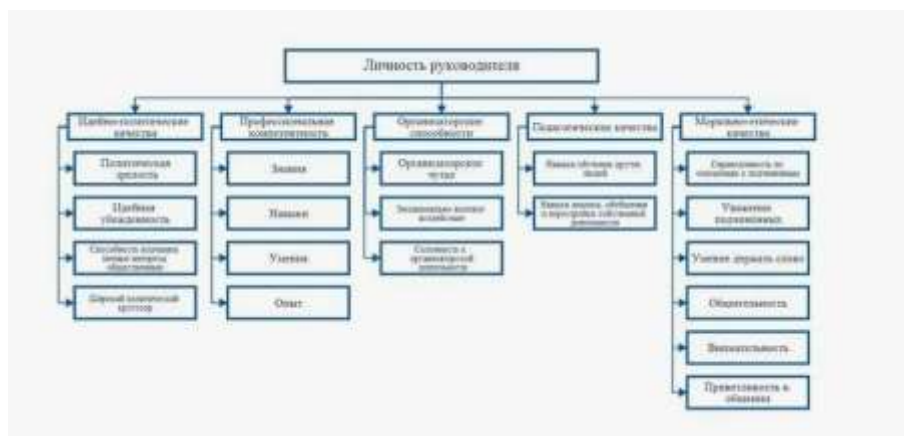
**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об управленческой деятельности как предмет психологического анализа и психологической структуре деятельности; раскрыть психологическую сущность целеполагания управленческой деятельности.



## ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ (менеджера)

как объект психологического анализа

**Личность** – это социальная сторона, социальное качество в человеке. Это конкретный человек, представитель определенных социальных общностей (нация, класс, коллектив и др., занимающийся определенными видами деятельности, осознающий и регулирующий свое отношение к окружающей (в первую очередь – к социальной) среде и имеющий свои индивидуальные особенности.



### Раздел 3. Структура механизмы и динамика лидерства.

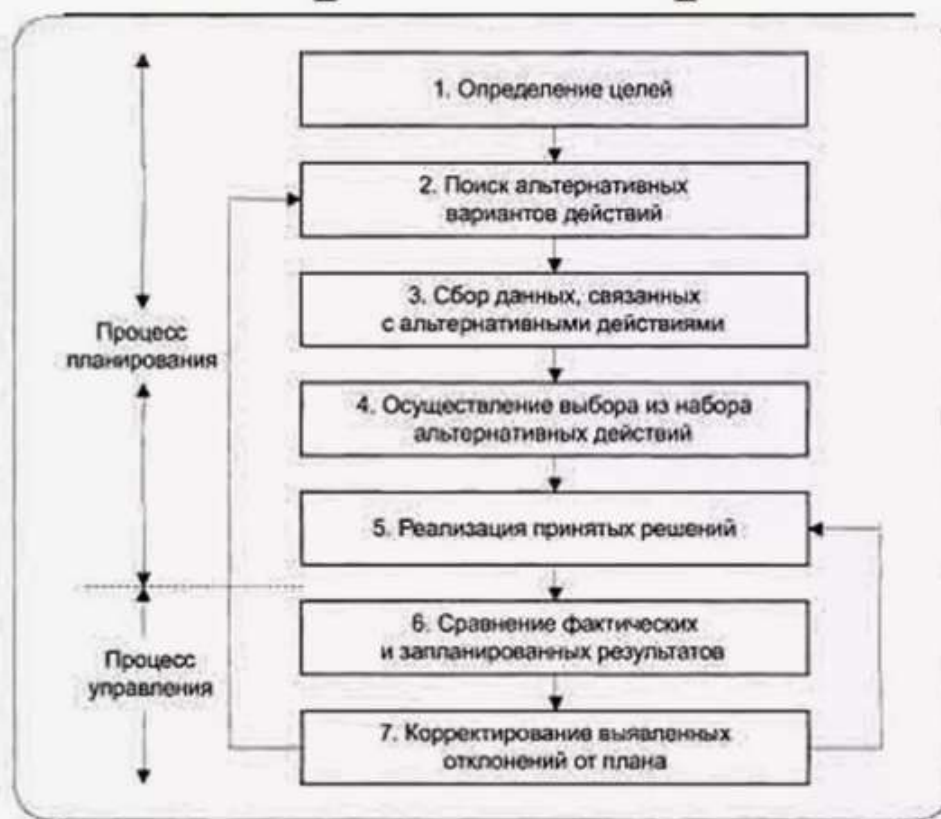
**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о компонентах структуры лидерства и феномене ролевой дифференциации лидерства; раскрыть социально-психологическую сущность лидерства в малых группах.



**Раздел 4. Планирование и решение управленческих задач: психологические аспекты**  
**Управленческие задачи и управленческие решения; психологический анализ**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях понятий мотивации и стимулирование труда; раскрыть сущность делегирования полномочий в системе управленческих действий.

# Модель принятия решения





# Схема процесса принятия управленческих решений



### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ЦЕНТРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

 /Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
ГЕНДЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –  
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Гендерная психология. Теория и практика»** разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Конфликтология»**, программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП) "

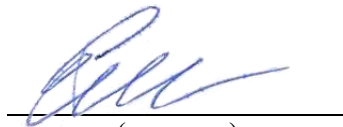
Методические материалы дисциплины (модуля) **«Гендерная психология. Теория и практика»** разработаны рабочей группой в составе: к.ю.н., доц Кузьмин В.В, к.ю.н. Митячкиной Е.С., к.ю.н., доц. Фастовой М.А.

Методические материалы дисциплины (модуля) **«Гендерная психология. Теория и практика»** обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета

Доктор психологических наук,  
профессор

  
(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                                           | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                                      | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                                | 5  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>(МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                                | 9  |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных<br>занятий по дисциплине (модулю) .....                 | 19 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических<br>(семинарских) занятий по дисциплине (модулю) ..... | 20 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                              | 22 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.



- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### ***Краткое содержание лекционных занятий***

| <b>Наименование разделов и тем</b>                 | <b>Содержание учебного материала</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ГЕНДЕРНУЮ ПРОБЛЕМАТИКУ</b> | В этой лекции основное внимание уделяется обзору гендерных вопросов и их значения в психологии. Преподаватель вводит понятие гендера как социального конструкта и обсуждает различия между полом и гендером. В лекции исследуется исторический контекст гендерных ролей и их эволюция с течением времени. В нем также рассматривается влияние пола на различные аспекты жизни, такие как образование, работа и отношения.                                  |
| <b>РАЗДЕЛ 2. ГЕНДЕР В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ</b> | Эта лекция посвящена влиянию пола на межличностные отношения. Инструктор исследует, как социальные ожидания и гендерные роли влияют на стили общения, динамику власти и стратегии разрешения конфликтов в отношениях. Охватываемые темы могут включать влияние пола на модели дружбы, романтические отношения и семейную динамику. В лекции также исследуется роль пола в формировании ожиданий и норм, связанных с эмоциональным выражением и поддержкой. |

#### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на

рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

#### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

### **РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В ГЕНДЕРНУЮ ПРОБЛЕМАТИКУ**

*Тема 1.1. Введение в гендерную психологию (проблема половых и гендерных различий).*

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. В чем различия пола и гендера?
2. Биологические и социальные детерминанты половых различий.
3. Отечественные и зарубежные исследования в области половых различий.
4. Перспективы гендерной психологии в области психологии гендерного общения, психологии гендерных отношений.
5. Половые различия в профессиональных сферах, соответствующие критерию предъявляемых требований, что позволяет повысить продуктивность и эффективность отдельных видов деятельности.
6. Гендерная специфика личностного и профессионального роста.

*Тема 1.2. Теоретико-методологические основы гендерной психологии. (история изучения и современное состояние вопроса). Исследование «маскулинности-фемининности» личности.*

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Есть ли необходимость поляризации «мужского» и «женского»?

2. Определите теоретико-методологические основания гендерной психологии.
3. Выделите методы гендерной психологии.
4. Определите структуру современной гендерной психологии.
5. Расскажите о компонентах гендера.
6. Что вы знаете о маскулинности, фемининности и андрогинности?
- 7.

## **РАЗДЕЛ 2. ГЕНДЕР В МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

### ***Тема 2.1. Гендерные особенности межличностной коммуникации.***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Гендерные особенности межличностной коммуникации.
2. Гендерные проявления в ситуации конфликта.
3. Гендерная специфика личностного и профессионального роста.
4. Профессиональное развитие мужчины и женщины, построение карьеры.

### ***Тема 2.2. Гендерные аспекты конфликтного противоборства***

#### ***Вопросы для самоподготовки:***

1. Конфликт и его сущность.
2. Классификация конфликтов.
3. Причины возникновения и методы управления конфликтами.
4. Пути разрешения и последствия конфликта.
5. Сущность гендерного конфликта и его специфика.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Гендерная психология. Теория и практика» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;



- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

#### *Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*



При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений

составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов, защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной

литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

##### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

##### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

##### **6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):**

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### **Критерии оценки реферата**

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

#### ***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

#### ***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

#### **Критерии оценки теста:**

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### **Методические материалы по выполнению доклада.**

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### **Критерии оценки доклада**

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### **Презентация**

##### **Методические материалы к презентациям**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.



4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.  
2. Правильность оформления титульного слайда.  
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:



- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

### ***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### ***Раздел 1. Введение в гендерные вопросы.***

**Цель:** Цель этой лекции – дать обзор гендерных вопросов и их значения в психологии.

**Структура:** Лекция начинается с введения в концепцию гендера как социального конструкта, отличающего его от биологического пола. Затем исследуется исторический контекст гендерных ролей и их эволюция с течением времени. В лекции также может быть затронуто влияние пола на различные аспекты жизни, такие как образование, работа и отношения.

**Текст лекции:** Преподаватель объясняет концепцию гендера, выделяя его социальные и культурные аспекты. Они обсуждают различия между полом и гендером, подчеркивая, что пол определяется не только биологией. Лекция углубляется в исторические взгляды на гендерные роли и то, как они сформировали социальные ожидания. Он может включать примеры и тематические исследования, иллюстрирующие влияние пола в различных областях.

**Взаимодействие с аудиторией:** аудитории может быть предложено поделиться своими мыслями о гендере и своим личным опытом. Инструктор может задавать вопросы, чтобы стимулировать обсуждение, например, спрашивая о гендерных стереотипах, с которыми они столкнулись, или о том, как гендерные роли повлияли на их жизнь.

### ***Раздел 2. Гендер в межличностных отношениях.***

**Цель:** Эта лекция направлена на изучение влияния гендера на межличностные отношения.

**Структура:** Лекция начинается с обсуждения социальных ожиданий и гендерных ролей в отношении стилей общения, динамики власти и разрешения конфликтов в отношениях. Затем он углубляется в конкретные типы отношений, такие как дружба, романтические отношения и семейная динамика.

**Текст лекции:** Преподаватель подчеркивает влияние пола на модели общения в отношениях. Они могут обсудить, как гендерные ожидания влияют на эмоциональное выражение, поддержку и принятие решений. Лекция может включать примеры и результаты исследований, иллюстрирующие гендерную динамику в различных типах отношений.

**Взаимодействие с аудиторией:** аудиторию можно попросить поразмышлять над своими отношениями и обсудить, как пол повлиял на их взаимодействие. Преподаватель может задавать вопросы, чтобы исследовать различные точки зрения, например, спрашивая о гендерном дисбалансе сил в отношениях или о том, как стили общения могут различаться в зависимости от пола.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических (семинарских) занятий по  
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
(МОДУЛЮ)**

***Раздел 1. Введение в гендерные вопросы:***

**Цель семинара:** Цель этого семинара – ознакомить участников с гендерными проблемами и их значением в различных областях.

**Структура занятия семинара:** Занятие начинается с обзора концепции гендера как социального конструкта. Затем инструктор обсуждает исторический контекст гендерных ролей и их эволюцию. Сессия может включать презентации, групповые обсуждения и интерактивные мероприятия.

**Взаимодействие с аудиторией:** аудитории предлагается участвовать в дискуссиях и делиться своими мыслями по гендерным темам. Преподаватель может задавать вопросы, чтобы стимулировать критическое мышление и вовлечь участников в диалог.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как вы определяете пол и чем он отличается от биологического пола?
2. Можете ли вы привести какие-либо примеры гендерных ролей и ожиданий, которые изменились с течением времени?
3. Каким образом, по вашему мнению, гендер влияет на нашу повседневную жизнь?

**Практические задания.** Участникам могут быть даны такие задания, как проведение исследования исторических гендерных ролей или анализ изображения гендера в популярных СМИ.

**Требования к выполнению практического задания:** ожидается, что участники представят свои выводы или анализ в ясной и лаконичной форме, предоставив доказательства в поддержку своих аргументов. Они также должны продемонстрировать понимание соответствующих концепций и теорий, обсуждаемых на семинаре.

***Раздел 2. Гендер в межличностных отношениях:***

**Цель семинара:** Целью этого семинара является изучение влияния пола на межличностные отношения и углубление понимания участниками динамики коммуникации и структур власти.

**Структура семинара:** Сессия начинается с обсуждения общественных ожиданий и гендерных ролей в отношениях. Инструктор исследует стили общения, динамику власти и стратегии разрешения конфликтов в различных контекстах отношений. Сессия может включать тематические исследования, ролевые игры и групповые обсуждения.

**Взаимодействие с аудиторией:** Участникам предлагается поделиться своим собственным опытом и идеями относительно гендерной динамики в межличностных отношениях. Инструктор может способствовать обсуждению конкретных сценариев или попросить участников проанализировать и обдумать свои собственные стили общения и динамику власти.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как пол влияет на модели общения в дружеских отношениях?
2. Каковы некоторые распространенные стереотипы о гендере и отношениях и как они влияют на наше восприятие?
3. Можете ли вы привести какие-либо примеры, когда дисбаланс власти по признаку пола влиял на отношения?

**Практические задания:** участники могут участвовать в ролевых упражнениях для изучения эффективных коммуникативных стратегий в различных гендерных сценариях. Им также может быть поручена задача анализа и обсуждения тематического исследования, включающего гендерную динамику в конкретном контексте отношений.

**Требования к выполнению практического задания:** Участники должны активно участвовать в ролевых упражнениях и продемонстрировать понимание эффективных коммуникативных стратегий в отношении гендерной динамики. В тематических исследованиях они должны предоставить вдумчивый анализ и предложить стратегии для решения гендерных проблем в отношениях.

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                             | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания кафедры № 8 от «28» февраля 2024 года                          | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | ____.____.____                |

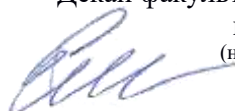




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –**  
**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024\_\_

Методические материалы по дисциплине (модулю) «**Организационно-управленческая конфликтология**» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модулю) «**Организационно-управленческая конфликтология**» разработаны проф. д.псих.н. И.Э. Соколовской

Методические материалы по дисциплине (модулю) «**Организационно-управленческая конфликтология**» обсуждены и утверждены на заседании факультета психологии РГСУ.  
**Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года**

Декан факультета

Доктор психологических наук,  
профессор



Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ, ЛАБОРАТОРНЫМ<br>ЗАНЯТИЯМ .....                                           | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                       | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                 | 7  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ<br>(МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ.....                  | 13 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных<br>занятий по дисциплине (модулю).....   | 22 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....                                                                       | 22 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических<br>занятий по дисциплине (модулю)..... | 61 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                    | 61 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия<br>по дисциплине (модулю).....       | 67 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                          | 67 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ.....                                                                                                | 73 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ, ЛАБОРАТОРНЫМ ЗАНЯТИЯМ

## 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

#### **Краткое содержание лекционных занятий**

| <b>Наименование разделов и тем</b>                                                                                                                                 | <b>Содержание учебного материала</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ КАК НАУКА. СИСТЕМНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ: СТРУКТУРНЫЕ И ДИНАМИЧЕСКИЕ ЭЛЕМЕНТЫ.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Тема 1.1. Организационно-управленческая конфликтология как наука.</b>                                                                                           | Место и роль организационной конфликтологии в современном конфликтологическом знании. Основные объекты и предметы исследования организационной конфликтологии в современной России. Специфика анализа организационных конфликтов в современных социально-экономических условиях. Подходы российских авторов к определению базовых понятий организационной конфликтологии. Динамика развития экономических и организационно-управленческих противоречий и конфликтов в системе социальных отношений в российском обществе. |
| <b>Тема 1.2. Системные характеристики организационных конфликтов: структурные и динамические элементы.</b>                                                         | Структурные характеристики организационных конфликтов: причины и факторы. Субъекты и участники организационных конфликтов. Объекты и предметы организационных конфликтов. Динамические характеристики организационных конфликтов: интересы и цели конкурентов. Стратегии и тактики субъектов организационного конфликта. Механизмы противоборства субъектов организационного конфликта. Конструктивные и деструктивные функции и последствия противоборства в сфере управления.                                           |

| <b>РАЗДЕЛ 2. ТИПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ.<br/>УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНКУРЕНЦИЯ КАК ТИП ОРГАНИЗАЦИОННОГО<br/>КОНФЛИКТА.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Тема 2.1. Типологии организационных конфликтов.</b>                                                                        | Типы и виды организационных конфликтов в зарубежной конфликтологии и социологии. Типологии организационных конфликтов в отечественной организационной конфликтологии и социологии. Детерминанты и типы организационных конфликтов. Виды организационных конфликтов. Корпоративные конфликты как конфликты экономических интересов хозяйствующих субъектов.                                                                                                                                                                                        |
| <b>Тема 2.2. Управленческая конкуренция как тип организационного конфликта</b>                                                | Управленческая конкуренция как социальное явление демократизации российского общества. Факторы и причины управленческой конкуренции в современной России. Субъекты организационной конкуренции. Добросовестная и недобросовестная конкуренция. Интересы и цели субъектов управленческой конкуренции. Стратегии и тактики противоборства субъектов управленческой конкуренции. Механизмы противоборства субъектов организационной конкуренции. Конструктивные и деструктивные функции и последствия организационно-управленческого противоборства. |
| <b>РАЗДЕЛ 3. ДЕЙСТВУЮЩИЕ СИЛЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ.<br/>ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА.</b>                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Тема 3.1. Действующие силы организационных конфликтов.</b>                                                                 | Субъекты организационного поведения и их конфликтный потенциал. Виды социального потенциала организованных структур. Реальные и декларируемые интересы субъектов организационных конфликтов. Ресурсная компонента социального потенциала субъектов организационных конфликтов. Общая характеристика социальной среды влияния на субъекты управленческого-организационной конкуренции.                                                                                                                                                             |
| <b>Тема 3.2. Процесс развития организационного конфликта.</b>                                                                 | Стадии организационного конфликта как процесса. Социальная напряженность – начало процесса организационного конфликта. Конфликтная ситуация – первая стадия процесса организационного конфликта. Противоборство сторон – центральная стадия организационного конфликта. Завершение организационного конфликта и его формы. Конструктивные и деструктивные функции конфликта. Комплексная оценка организационного конфликта как системного объекта изучения.                                                                                       |
| <b>РАЗДЕЛ 4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ<br/>РАЗРЕШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ.</b>                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Тема 4.1 Регулирование организационных конфликтов.</b>                                                                     | Специфика регулирования организационных конфликтов в организации. Прогнозирование организационных конфликтов. Предупреждение как «замораживание» конфликтной ситуации в сфере организационных отношений. Предупреждение как стимулирование развития конфликтной ситуации. Диагностика организационных конфликтов. Управленческое консультирование менеджмента                                                                                                                                                                                     |



|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        | организации по поводу организационных конфликтов. Компромисс между сторонами организационного конфликта                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Тема 4.2 Разрешение организационных конфликтов.</b> | Разрешение организационного конфликта как метод управления. Разрешение организационного конфликта как управленческий процесс. Разрешение организационного конфликта силами оппонентов: анализ специфики. Разрешение организационного конфликта с участием третьей стороны: анализ специфики. Метод разрешения организационных конфликтов силами сторон: примирение. Метод разрешения организационных конфликтов с участием третьей стороны: примирение. |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study – обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии – обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение

способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

#### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

### **РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ КАК НАУКА. СИСТЕМНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ: СТРУКТУРНЫЕ И ДИНАМИЧЕСКИЕ ЭЛЕМЕНТЫ.**

## **Тема 1.1. Организационно-управленческая конфликтология как наука.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Организационно-управленческая конфликтология как наука. Определение.
2. Объект и предмет организационной конфликтологии.
3. Методология анализа организационных конфликтов.
4. Определение понятий «экономическое противоречие», «экономический конфликт», «конкурентный конфликт», «конфликт экономических интересов».
5. Организационно-управленческие противоречия и конфликты в системе социальных противоречий, процессов и отношений в обществе и в организациях: норма, проблема, напряженность, конфликтная ситуация, конфликтное противоборство, позитивное или негативное завершение.
6. Методы организационной конфликтологии: системный, экспертный, социально-статистический, социологический, моделирование, финансовый мониторинг, деловые и организационные игры.

## **Тема 1.2. Системные характеристики организационных конфликтов: структурные и динамические элементы.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Факторы и причины организационных конфликтов в государственном секторе хозяйства.
2. Факторы и причины организационных конфликтов в частном секторе хозяйства.
3. Субъекты организационных конфликтов: групповые и индивидуальные, юридические и физические лица.
4. Специфика объектов и предметов организационных конфликтов в крупном предпринимательстве.
5. Специфика объектов и предметов организационных конфликтов в малом бизнесе.

## **РАЗДЕЛ 2. ТИПОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ. УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНКУРЕНЦИЯ КАК ТИП ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА.**

### **Тема 2.1. Типологии организационных конфликтов.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Характеристика особенностей зарубежных типологий организационных конфликтов.
2. Характеристика особенностей отечественных типологий организационных конфликтов.
3. Корпоративные конфликты как конфликты экономических интересов хозяйствующих субъектов
4. Управленческая конкуренция как социальное явление демократизации российского общества и рыночной экономики.
5. Факторы и причины управленческой конкуренции в современной России.
6. Субъекты управленческой конкуренции.
7. Интересы и цели субъектов управленческой конкуренции.

### **Тема 2.2. Управленческая конкуренция как тип организационного конфликта.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Стратегии и тактики противоборства субъектов управленческой конкуренции.
2. Механизмы противоборства субъектов управленческой конкуренции.
3. Конструктивные и деструктивные функции и последствия организационно-управленческого противоборства.
4. Характеристика управленческой конкуренции в экономически развитых странах мира.
5. Характеристика особенностей корпоративных организационных конфликтов в России.
6. Характеристика управленческой конкуренции как социального процесса.

### **РАЗДЕЛ 3. ДЕЙСТВУЮЩИЕ СИЛЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ. ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА.**

#### **Тема 3.1. Действующие силы организационных конфликтов.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Субъекты организационного поведения их конфликтогенный потенциал.
2. Виды социального потенциала организованных структур.
3. Реальные и декларируемые интересы субъектов организационных конфликтов.
4. Ресурсная компонента социального потенциала субъектов организационных конфликтов.
5. Общая характеристика социальной среды влияния на субъекты экономической конкуренции.
6. Социальная среда организационных конфликтов: государство и парламент.
7. Социальная среда организационных конфликтов: институт права.
8. Социальная среда организационных конфликтов: конкуренты и партнеры.
9. Социальная среда организационных конфликтов: бизнес-партнеры и персонал организации.
10. Социальная среда организационных конфликтов: группы лоббирования во властных структурах.
11. Социальная среда организационных конфликтов: криминальные группировки.
12. Социальная среда организационных конфликтов: средства массовой информации.
13. Социальная среда организационных конфликтов: общественное мнение.
14. Модель организационного поведения в концепции Н.Д. Кондратьева.
15. Стадии организационного конфликта как процесса.

#### **Тема 3.2. Процесс развития организационного конфликта.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Социальная напряженность – начало процесса организационного конфликта.
2. Конфликтная ситуация – первая стадия процесса организационного конфликта.
3. Противоборство сторон – центральная стадия организационного конфликта.
4. Завершение организационного конфликта и его формы.
5. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
6. Комплексная оценка организационного конфликта как системного объекта изучения.
7. Основные причины социальной напряженности между субъектами организационных конфликтов на уровне организации.
8. Стадии процесса социальной напряженности в организации.
9. Конфликтная ситуация и факторы возникновения в рамках организационного конфликта.
10. Восприятие конфликтной ситуации субъектами организационного конфликта.



11. Конфликтная борьба сторон как открытая форма процесса организационного конфликта.
12. Факторы и механизмы обострения противоборства между сторонами организационного конфликта.
13. Виды ущерба и его последствия в процессе борьбы сторон.
14. Характеристика завершения процесса организационного конфликта.
15. Факторы завершения организационного конфликта в организации.

## **РАЗДЕЛ 4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ РАЗРЕШЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ.**

### **Тема 4.1. Регулирование организационных конфликтов.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Специфика регулирования организационных конфликтов в организации и между ними.
2. Прогнозирование организационных конфликтов.
3. Предупреждение как «замораживание» конфликтной ситуации в сфере экономических отношений.
4. Предупреждение как стимулирование развития конфликтной ситуации.
5. Диагностика организационных конфликтов.
6. Управленческое консультирование менеджмента организации по поводу организационных конфликтов.
7. Компромисс между сторонами организационного конфликта
8. Определение понятия «управление организационно-управленческим конфликтом» в организации.
9. Управление организационным конфликтом в динамическом аспекте.
10. Принципы конструктивного воздействия на организационные конфликты.
11. Регулирование экономических противоречий и конфликтных ситуаций как особый вид деятельности менеджмента организации.
12. Прогнозирование организационного конфликта: объекты и методы.
13. Предупреждение как технология прекращения развития деструктивной конфликтной ситуации.

### **Тема 4.2. Разрешение организационных конфликтов.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Предупреждение как технология контролируемого обострения конструктивной конфликтной ситуации.
2. Методика диагностики конфликтных процессов в сфере экономических отношений субъектов рынка.
3. Формы и методы управленческого консультирования по поводу организационных конфликтов в организациях.
4. Разрешение организационного конфликта как метод управления.
5. Разрешение организационного конфликта как управленческий процесс.
6. Разрешение организационного конфликта силами оппонентов: анализ специфики.
7. Разрешение организационного конфликта с участием третьей стороны: анализ специфики.
8. Метод разрешения организационных конфликтов силами сторон: примирение.
9. Метод разрешения организационных конфликтов с участием третьей стороны: примирение.



10. Место, роль и функции разрешения организационных конфликтов в системе методов управления социальными процессами в организации.
11. Метод разрешения организационных конфликтов силами сторон: примирение.
12. Метод разрешения организационных конфликтов с участием третьей стороны: примирение
13. Альтернативные (досудебные) технологии разрешения конфликтов: консультации, конференции, арбитраж.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «**Организационно-управленческая конфликтология**» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

– консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.

– самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой

лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное – это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения – полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

### **Алгоритм работы над рефератом**

#### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

#### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с

современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### 4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### 5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:



1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.



Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

##### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

##### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

#### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

#### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**Приложение № 1 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ**

**Раздел 1. Организационно-управленческая конфликтология как наука. Системные характеристики организационных конфликтов: структурные и динамические элементы.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о организационно-управленческой конфликтологии как науке; раскрыть сущность характеристик структурных и динамических элементов организационных конфликтов.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Методы и средства обучения |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Место и роль организационной конфликтологии в современном конфликтологическом знании. Основные объекты и предметы исследования организационной конфликтологии в современной России. Специфика анализа организационных конфликтов в современных социально-экономических условиях. Подходы российских авторов к определению базовых понятий организационной конфликтологии. Динамика развития экономических и организационно-управленческих противоречий и конфликтов в системе социальных отношений в российском обществе. Структурные характеристики организационных конфликтов: причины и факторы. Субъекты и участники организационных конфликтов. Объекты и предметы организационных конфликтов. Динамические характеристики организационных конфликтов: интересы и цели конкурентов. Стратегии и тактики субъектов организационного конфликта. Механизмы противоборства субъектов организационного конфликта. Конструктивные и деструктивные функции и последствия противоборства в сфере управления. | Словесные, наглядные       |

**Текст лекции:**

**Организационно-управленческий конфликт** — это форма проявления противоречия, не разрешенного в прошлом или разрешаемого в настоящем, возникающего в ситуации непосредственного взаимодействия субъектов (между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями, между первичными группами и различными подразделениями) и обусловленного противоположно выбранными целями, представлениями, образом конфликтной ситуации, осознаваемыми или неосознаваемыми действиями, направленными на разрешение или снятие противоречия.

Как и другие типы конфликтов, организационно-управленческий конфликт означает столкновение субъектов, связанное так или иначе с противоречивыми позициями, целями, ценностями и представлениями об общественной процессе жизни людей. Во всем мире конфликт является весьма существенной составной частью деятельности руководителей разных уровней. Реальность такова, что управляющие предприятиями тратят до четверти и более своего рабочего времени на урегулирование различного рода конфликтов и их последствий. Эта цифра увеличивается до 30 % для руководителей низшего звена. Управляющие проводят от 25 до 60 % своего рабочего дня, занимаясь конфликтами или

ссорами, возникающими из-за проблем взаимоотношений людей. Можно сказать, что «работать, управлять и жить в организации — это значит быть в конфликте». Эксперты подсчитали, что конфликты и стрессы от неразрешенных конфликтов обходятся США в 100 млрд долл. в год. Более 65 % проблем на производстве связаны с нарушениями отношений между сотрудниками, а не с недостатком навыков или мотивами поведения отдельных работников.

Одним из ключевых элементов в современном менеджменте является осознание того, что управление и разрешение конфликтов стали важнейшей задачей руководителей.

Американская ассоциация менеджеров провела опрос менеджеров об их отношении к управлению конфликтами. Респонденты — 116 главных исполнительных менеджеров, 76 вице-президентов и 66 менеджеров среднего уровня подтвердили растущую важность конфликтов:

- — они тратят около 24 % времени на разрешение конфликтов;
- — возможность управления конфликтами стала более важной за последние 10 лет;
- — они ранжируют управление конфликтами как проблему, являющуюся равной, а в ряде случаев даже большей важности, чем планирование, мотивация и принятие решений;
- — они считают, что источником конфликтов в команде, как правило, являются психологические факторы, например отсутствие взаимопонимания, недостатки в общении и различия в системе ценностей;
- — они считают, что конфликтные ситуации типичны для управления любым бизнес-проектом.

Эти менеджеры отметили также принципиальные причины возникновения конфликтов в организации: отсутствие взаимопонимания, разница в ценностях и целях, разница в методах, споры об ответственности, недостаток в кооперации, споры о власти, расстройство и раздражение, соревнование за ограниченные ресурсы, несоответствие принятым в организации правилам и порядку.

В рамках организации за конфликтными действиями стоят не противоположность социальных интересов членов организации (они привержены тому интересу, во имя которого создана организация), а лишь момент несовпадения общего интереса с индивидуальным, элемент ущемленности последнего, либо противоречие в понимании роли того и другого для поведения и деятельности субъекта, будь то руководитель или исполнитель. На конфликтные действия побуждают не противоположные цели управляющих и управляемых (те и другие интегрируются в организацию, признавая ее цели), а скорее неоднозначные интерпретации общих целей, путей и средств их достижения. Несколько иначе обстоит дело с позициями, ценностями и представлениями членов организации.

Они могут быть официально выражаемыми и неофициально проявляющимися, причем далеко не всегда совпадают со вторыми, чаще всего противоречат им.

В управленческой группе возникают и развиваются конфликты преимущественно объективного характера, т. е. вытекающие из закономерных для данной системы противоречий, и такие, которые порождаются главным образом субъективными причинами, зависящими от личностных характеристик и индивидуального стиля поведения руководителей и исполнителей. Здесь весьма значимо разграничение конфликтов по признаку реальности: конфликта подлинного, обусловленного объективными противоречиями, и ложного, не имеющего в своей основе фактических причин, конфликта действительного и приписанного, когда в качестве конфликтующих сторон воспринимаются вовсе не те агенты, которые находятся в состоянии противоборства, конфликта условного, существующего до тех пор, пока он не осознан, и конфликта жизненного постоянного для организации.

Каждый элемент организационно-управленческих отношений в потенции обременен противоречием, хотя, конечно, не всякое противоречие развивается в конфликт, но всякое противоречие, если оно реализуется, в конечном счете восходит к отношениям: руководитель — подчиненный, властвующий — подвластный, управляющий — управляемый. Основа внутреннего регулирования отношений и деятельности, единый административный порядок, иерархия, субординация, принцип единоначалия, рациональность, дисциплина и предполагают постоянное преодоление противоречия между общезначимым для данной организации и частным. При этом общезначимое, нормативное и т. д. в идеале воплощаются в деятельности руководителя.

Но в действительности бывает иначе, когда носителем позитивного выступает активная часть целевой группы, сталкиваясь с сопротивлением руководства.

Административный порядок поэтому и гарантирует возможность принудительного выполнения членами организации общеобязательных норм, что они нередко приходят в противоречие с личными, индивидуальными интересами и стремлениями. Объективно в управленческой группе наряду с



основной, формальной организацией существует неформальная. Первая складывается из четких ролей, должностей, санкций и образцов поведения, закрепляется правовым путем. Вторая образуется из ролей, институтов и санкций, образцов поведения, ориентаций и оценок, возникающих спонтанно в процессах повседневного взаимодействия, противоречия между этими структурами неизбежны, коль скоро формальная организация обеспечивает «безличностный» способ функционирования целевого объединения, опирается на административную власть, а неформальная — на способ деятельности и отношения, зависящие от личностных черт членов организации и регулируемые складывающимися профессионально-этическими нормами, авторитетом общественного мнения. Популярным примером служит ситуация, возникающая каждый раз с появлением в группе наряду с формальным лидером неформального. Соперничество между ними из-за влияния на членов группы и ограничение власти формального лидера неформальным — основные проявления этой ситуации, с большей вероятностью перерастающей в конфликт.

Формальная организация управленческих отношений воплощается в бюрократии. Что же касается межличностных непосредственных связей, то они представляют собой поле проявления сложнейшей гаммы социально-психологических противоречий и конфликтов между живыми людьми, работающими повседневно бок о бок. Те или иные противоречия и конфликты могут проявляться как в конструктивном, так и разрушительном плане. Это определяется конкретной ситуацией, состоянием организации и отношением ее членов к противоречиям и конфликтам. Своевременное разрешение или предупреждение конфликта приводит к одним последствиям (конструктивным), а разрастание конфликта к другим (деструктивным).

Конечно, в хорошо отлаженной организации существуют и действуют определенные механизмы снятия данного противоречия: в виде возможного продвижения, реализации карьеры работника в зависимости от качества выполняемой деятельности и уровня квалификации. Но сколько на этом пути препятствий, ограниченное число должностей, принятая в организации система формальных и неформальных оценок работника, отношение руководителя, групповое мнение, конкуренция из-за престижной вакансии и т. п. Источник конфликта остается: между членами организации и руководством, а также между индивидами, личные интересы которых столкнулись на поприще карьеры. Чем выше уровень профессиональной подготовки состава организации и карьерных притязаний, тем больше вероятность конфликтов такого рода. Возможность их обострения прямо связана с увеличением численности молодых кадров. К объективному моменту прибавляется субъективизм руководящей бюрократии, осуществляющей кадровую политику. Известный английский публицист-сатирик С. Паркинсон, исследуя бюрократизм государственной администрации, сделал вывод, что «численность любого административного аппарата возрастает на определенный процент независимо от определенного объема работы». Он назвал это законом Паркинсона: «Чиновник множит подчиненных, но и соперников. Чиновники работают друг на друга».

Непрестанная нужда в кадрах, диктуемая потребностями изменения объекта управления и законами бюрократии, заставляет администрацию постоянно заниматься отбором кадров. Известно много способов отбора кадров. Применение того или иного способа зависит от системы работы, существующей в данной организации. Среди них, например, есть древний китайский метод, который использовался еще во времена династии Мин. Этот метод заключается в проверке классического образования и литературных способностей. Современные методы включают также проверку интеллектуального уровня и психологическое тестирование. В советский период получил распространение анкетно-номенклатурный метод подбора кадров.

Какие же методы подбора кадров могут свести к минимуму деструктивные межличностные конфликты организации? Такие, которые бы выявляли объективные качества личности будущего служащего. Прежде всего профессиональные, а также социально-психологические, соответствующие потребностям данной организационно-управленческой структуры, которые бы не противоречили установленным законам в организации.

Причин конфликтов в организации может быть много. Но среди них кадровые — решающие. Паркинсон называет первым признаком болезни появление в числе сотрудников человека, сочетающего полную непригодность к своему делу с завистью к чужим успехам. Болезнь перерастает в другую фазу, если такой деятель хотя бы в какой то степени прорывается к власти.

Итак, обозначим специфические виды конфликта при реализации организационного момента:

- • конфликт, связанный с распределением статусов и власти;
- • конфликт, порождаемый проявлением разнообразных дисфункций в организации, обусловленных как объективными, так и субъективными обстоятельствами;



- конфликт, связанный с неадекватным разделением труда между членами организации и, соответственно, неадекватной ролевой структурой коллектива;
- конфликт, возникающий на базе нарушения формальных и неформальных норм, «правил игры»;
- нарушение норм и связанный с этим конфликт;
- конфликт между системой стимулов, направленных на повышение интеграции.

Кроме того, выделяется еще ряд объективных причин организационно-управленческого конфликта:

- *ограниченность ресурсов, которые нужно делить.* Даже в самых крупных организациях ресурсы всегда ограничены. Руководство обязано решить, как распределить материалы, людские ресурсы и финансы между различными группами, чтобы с наибольшей эффективностью достигнуть целей организации;
- *взаимозависимость задач.* Поскольку все организации являются системами, состоящими из взаимозависимых элементов, при неадекватной работе одного подразделения или человека взаимозависимость задач может стать причиной конфликта;
- *различия в целях.* Возможность конфликта увеличивается по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что специализированные подразделения сами формулируют свои цели и могут уделять большее внимание их достижению, чем целей организации;
- *различия в представлениях и ценностях.* Представление о ситуации от желания достигнуть определенной цели. Вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и личных потребностей. Различия в ценностях весьма распространенная причина конфликта;
- *различия в манере поведения и жизненном уровне.* Эти различия увеличивают возможность возникновения конфликта. Встречаются люди, которые постоянно проявляют агрессивность и враждебность, готовы оспаривать каждое слово, тем самым создавая вокруг себя атмосферу, чреватую конфликтом. Личности с авторитарными, догматическими чертами скорее вступают в конфликт;
- *неудовлетворительные коммуникации.* Плохая передача информации действует как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других. Если руководство не может довести до сведения подчиненных, что новая система оплаты труда, увязанная с производительностью, призвана не выжимать соки из рабочих, а увеличить прибыль предприятия и улучшить его положение среди конкурентов, то подчиненные могут неправильно отреагировать на это, замедлив темп работы. Другие проблемы передачи информации, вызывающие конфликт, — неоднозначные критерии качества, неспособность определить должностные обязанности и функции сотрудников подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Раздел 2. Типологии организационных конфликтов. Управленческая конкуренция как тип организационного конфликта.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об организационных конфликтах, как социально-психологического феномене; раскрыть сущность управленческой конкуренции.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | Типы и виды организационных конфликтов в зарубежной конфликтологии и социологии. Типологии организационных конфликтов в отечественной организационной конфликтологии и социологии. Детерминанты и типы организационных конфликтов. Виды организационных конфликтов. Корпоративные конфликты как конфликты экономических интересов хозяйствующих субъектов. Управленческая конкуренция как социальное явление демократизации российского общества. Факторы и причины управленческой конкуренции в современной России. Субъекты организационной конкуренции. Добросовестная и недобросовестная конкуренция. Интересы и цели субъектов управленческой конкуренции. Стратегии и тактики противоборства субъектов управленческой конкуренции. Механизмы противоборства субъектов организационной конкуренции. Конструктивные и деструктивные функции и последствия организационно-управленческого противоборства. | Словесные, наглядные       |

### Текст лекции:

#### Типология конфликтов. Стадии развития конфликта

Каждому из нас приходилось сталкиваться с конфликтными ситуациями. Конфликты возникают практически во всех сферах человеческой деятельности. Ничего странного в этом нет. Как образно заметил американский психолог Б. Вул, «жизнь — процесс решения бесконечного количества конфликтов. Человек не может избежать их. Он может решить, участвовать в выработке решений или оставить это другим». Поэтому каждому культурному человеку необходимо иметь хотя бы элементарные представления о конфликтах, способах поведения при их возникновении; к сожалению, для большинства людей характерно неумение находить достойный выход из них. Поскольку каждый конфликт всегда связан с эмоциями, то человек начинает испытывать дискомфорт, напряжение, которые могут привести даже к стрессовым ситуациям, нанося тем самым ущерб здоровью.

#### 1. Деловые конфликты: виды, структура и стадии развития

##### Предпосылки конфликтов. .Что такое конфликт?

В деловом общении **конфликт** определяется как «**столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями**».

Как следует из этого определения, основу конфликтных ситуаций в группе между отдельными людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения. В социальной психологии существует **многовариантная типология конфликта** в зависимости от тех критериев, которые берутся за основу. *Так, например, конфликт может быть внутриличностным, межличностным, между личностью и группой, в которую она входит, между организациями или группами одного или различного статуса.*

**Внутриличностный конфликт** вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности, часто кажущимися или являющимися несовместимыми: открытое столкновение мнений и потребностями, интересами, позиций сторон желаниями, чувствами, ценностями, мотивами и т.п. В зависимости от того, какие внутренние стороны личности вступают в конфликт, выделяют следующие его формы: мотивационный, нравственный, нереализованного желания, ролевой, адаптационный, неадекватной самооценки.

**Межличностный конфликт** — наиболее распространенная форма конфликта в организациях. Это, как правило, борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, вакантное место, рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый при этом считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не кто-нибудь другой. Межличностный конфликт может также проявиться в столкновении различных типов характера, темперамента. Такие черты характера, как импульсивность, вспыльчивость, стремление доминировать, бесцеремонность в обращении и др., порождают напряженность в человеческих отношениях и, в конечном счете, могут привести к конфликтам. Например, два начальника, имеющие холерический темперамент, будут часто конфликтовать друг с другом. Также трудно согласовывают свои действия два лидера в одной организации.

**Конфликт между личностью и группой** возникает, когда член группы отступает от сложившихся в группе норм поведения и труда. Другой распространенный конфликт этого типа — между группой и руководителем. Наиболее остро такие конфликты протекают при неадекватности стиля руководства уровню зрелости коллектива, из-за несоответствия компетентности руководителя и специалистов, из-за неприятия нравственного облика и характера руководителя.

**Межгрупповой конфликт** возникает между различными (формальными и неформальными) группами в организации, между высшим и более низкими уровнями управления.

2. Возможны также классификации конфликтов по горизонтали (между рядовыми сотрудниками, не находящимися в подчинении друг к другу), по вертикали (между людьми, находящимися в подчинении друг к другу) и смешанные, в которых представлены и те, и другие. Наиболее распространены конфликты вертикальные и смешанные. Они в среднем составляют 70—80% от всех конфликтов, являются нежелательными для руководителя, так как в них он как бы «связан по рукам и ногам». Дело в том, что в этом случае каждое действие руководителя рассматривается всеми сотрудниками через призму этого конфликта.

3. Допустима также классификация по характеру причин, вызвавших конфликт. Перечислить все причины возникновения конфликта не представляется возможным. Но в целом он вызывается, как указывает Р.Л. Кричевский в книге «Если Вы руководитель...», тремя группами причин, обусловленными:

- трудовым процессом;
- психологическими особенностями человеческих взаимоотношений, то есть их симпатиями и антипатиями, культурными, этническими различиями людей, действиями руководителя, плохой психологической коммуникацией и т.д.;
- личностным своеобразием членов группы, например, неумением контролировать свое эмоциональное состояние, агрессивностью, некоммуникабельностью, бестактностью и т.д.

4. Конфликты различают и по их значению для организации, а также по способу их разрешения. Различают *конструктивные* и *деструктивные конфликты*.

Для **конструктивных конфликтов** характерны разногласия, которые затрагивают принципиальные стороны, проблемы жизнедеятельности организации и ее членов, разрешение которых выводит организацию и личность на новый, более высокий и эффективный уровень развития, появляются условия для сотрудничества, взаимопонимания.

**Деструктивные конфликты** приводят к негативным, часто разрушительным действиям, которые иногда перерастают в склоку и другие негативные явления, что резко снижает эффективность работы группы или организации.

Несмотря на специфику и многообразие, конфликты имеют в целом общие **стадии протекания**:

- 1) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;

- 2) переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;
- 3) конфликтные действия;
- 4) снятие или разрешение конфликта;
- 5) послеконфликтную ситуацию, которая может быть функциональной (конструктивной) и дисфункциональной (разрушающей).

Каждый конфликт имеет также более или менее четко выраженную **структуру**. В любом конфликте присутствует **объект конфликтной ситуации**, связанный либо с организационными и технологическими трудностями, особенностями оплаты труда, либо со спецификой деловых и личных отношений конфликтующих сторон, а также **предмет конфликта** – реальная или воображаемая проблема, которую решают участники.

Следующий элемент конфликта — **цели, субъективные мотивы** его участников, обусловленные их взглядами и убеждениями, материальными и духовными интересами.

Конфликт предполагает наличие **оппонентов**, конкретных лиц, являющихся его участниками.

И, наконец, в любом конфликте важно отличить непосредственный **повод** (инцидент) столкновения от подлинных его причин, зачастую скрывааемых.

Руководителю-практику важно помнить, что пока существуют все перечисленные элементы структуры конфликта (кроме повода), он неустраим. Попытка прекратить конфликт силовым давлением либо уговорами приводит к нарастанию, расширению его за счет привлечения новых лиц, групп или организаций. Следовательно, необходимо устранить хотя бы один из существующих элементов структуры конфликта.

Специалистами разработано немало рекомендаций, касающихся различных аспектов поведения людей в конфликтных ситуациях, выбора соответствующих стратегий поведения и средств разрешения конфликта, а также управления им.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

### **Раздел 3. Действующие силы организационных конфликтов. Процесс организационного конфликта.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о действующих силах организационных конфликтов; раскрыть сущность процесса урегулирования организационного конфликта.

#### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п        | Содержание (кратко)                                                                                                      | Методы и средства обучения |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела | Субъекты организационного поведения и их конфликтогенный потенциал. Виды социального потенциала организованных структур. |                            |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                      |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 3.1 и 3.2 | Реальные и декларируемые интересы субъектов организационных конфликтов. Ресурсная компонента социального потенциала субъектов организационных конфликтов. Общая характеристика социальной среды влияния на субъекты управленческого-организационной конкуренции. Стадии организационного конфликта как процесса. Социальная напряженность – начало процесса организационного конфликта. Конфликтная ситуация – первая стадия процесса организационного конфликта. Противоборство сторон – центральная стадия организационного конфликта. Завершение организационного конфликта и его формы. Конструктивные и деструктивные функции конфликта. Комплексная оценка организационного конфликта как системного объекта изучения. | Словесные, наглядные |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|

### Текст лекции:

Особенности управления конфликтами. Предупреждение конфликта в организации

Общество как целостное образование характеризуется сложной системой отношений — экономических, социальных, политических, нравственных, родственных, духовных и др. В основе этих отношений лежат потребности и интересы людей. Если возникают помехи на пути реализации этих потребностей и интересов, целей и ожиданий, это приводит к обострению противоречий между людьми, их социальными группами, рождает напряжение, кризисные ситуации, приватные открытой конфронтацией, сознательным противоборством, конфликтами.

Особое место в ряду кризисных ситуаций занимают конфликты в организациях.

Организация — это не только производственно-технологическое объединение людей и средств производства. Это также и коллектив тружеников, которые объединяют свои усилия и способности для развития производства, принимают активное участие в решении социально-экономических проблем. Организация — это такая совокупность людей, в которой индивиды объединены определенными связями и отношениями.

В обществе функционируют различные типы организаций: предприятия, учреждения, университеты, институты, финансовые структуры, общественные организации (например, политические партии, профсоюзы и др.), ассоциативные организации (например, семья). Организации структурно состоят из целого ряда подразделений: цехов, смен, отдельных служб, бригад и др. Эти объединения выступают как первичные группы, т.е. являются социальной средой, в которой человек непосредственно контактирует с другими людьми.

Организации выполняют разнообразные функции и отличаются друг от друга по роду деятельности их членов, уровню организации и сплоченности, количественному составу.

Являясь важнейшей ячейкой общества, организация соединяет и координирует поведение людей, специализирующихся на разных типах деятельности, включает их в единый трудовой процесс, решает не только производственные задачи, но и создает условия для развития своих членов. Здесь в среде непосредственного общения закладываются первоначальные представления людей, формируются мнения, закрепляются привычки, проявляются склонности, утверждается общественная репутация работников.

Взаимные связи и отношения складываются не только на основе производственной деятельности, но и под влиянием реальных условий жизни: политических, психологических, нравственных и др. Людей сплачивают общие интересы, идеи, цели, нравственные нормы и принципы. Однако наряду с солидарностью в трудовом коллективе возникают и конфликтные ситуации.

Вопрос 1. Специфика конфликта в организации

*Конфликт* в организации — это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

Социальная напряженность

Предтечей конфликта в организации является *социальная напряженность* в коллективе. Можно назвать несколько точек зрения на сущность социальной напряженности.

1) Социальная напряженность в реальной жизни выступает как осознание большинством членов трудового коллектива очевидных нарушений принципа социальной справедливости и готовность найти выход из ситуации через ту или иную форму конфликта<sup>1</sup>.



2) Социальная напряженность представляет собой противоречие между объективным характером социальных отношений и субъективным характером поведения субъектов этих отношений. На уровне организации проявление напряженности будет сопровождаться отклонением от нормального сотрудничества, которое является специфической качественной характеристикой социальных отношений в процессе трудовой деятельности<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> *Методика социологического анализа и прогнозирования тенденций развития социальных процессов в трудовом коллективе.* — Харьков, 1990. — С. 9.

<sup>2</sup> *Головин В. А.* Отношение сотрудничества и социальная напряженность // Социальная напряженность на производстве. — Обнинск, 1989. — С. 27—31.

3) Социальная напряженность — это нарушение нормальных отношений и неадекватное функционирование участников взаимодействия<sup>1</sup>.

Выделяют две группы факторов, способствующих возникновению социальной напряженности в трудовом коллективе: внутренние и внешние<sup>2</sup>.

1 К *внутренним факторам* относятся:

- невыполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел;

- нарушение режима производства из-за постоянного срыва поставок сырья и материалов; невозможность для членов трудового коллектива хорошо заработать;

- отсутствие видимых результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников;

- конфронтация персонала управления и работников из-за несправедливого распределения материальных благ и фонда оплаты труда;

- внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников;

- подстрекательская деятельность неформальных лидеров.

2 *Внешние факторы:*

- дестабилизация обстановки в стране, столкновение интересов различных политических групп;

- возникновение острого дефицита на продукты и товары первой необходимости;

- ущемление социальных льгот в новых законодательных актах;

- резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива;

- обеспечение честного и добросовестного труда, незаконное обогащение отдельных граждан.

Нарастание социальной напряженности в организации, перерастающее в конфликт, может быть преодолено при адекватном разрешении конфликтной ситуации,

Соотношение интересов в организации

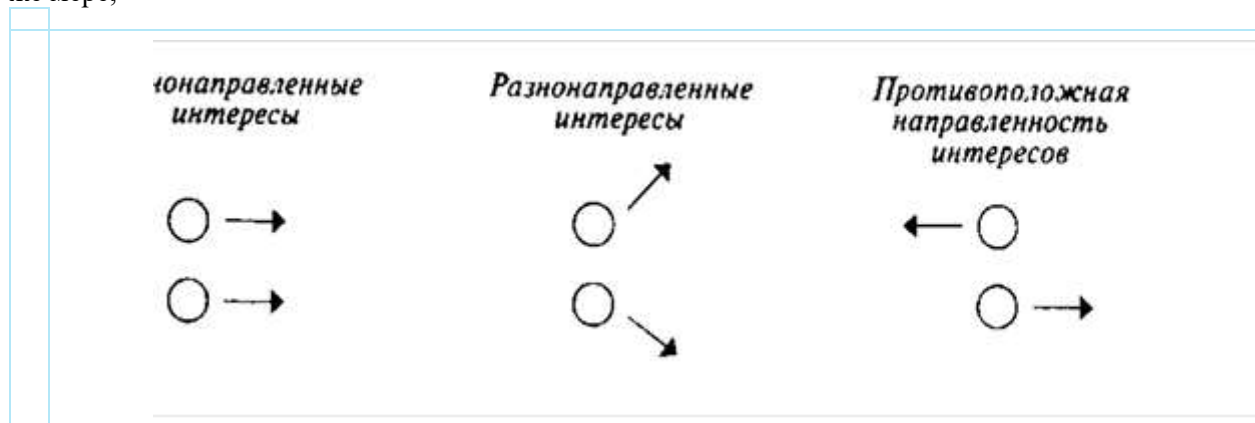
Конфликты в организации развиваются, как правило, через конфронтацию частных и общих интересов. Соотношение интересов может быть выражено как:

<sup>1</sup> *Рукавишников В. С.* Социальная напряженность // Диалог, 1991. № 13. — С. 7.

<sup>2</sup> *Александрова Е. В.* Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. — М.: Луч, 1993. — С. 75 — 76.

1) *полное тождество*, т.е. однонаправленность интересов;

2) *различие в направленности интересов*, т.е. то, что выгодно одним, другим выгодно не в той же мере;



3) *противоположная направленность интересов* — когда субъекты для удовлетворения своих потребностей должны двигаться в противоположных направлениях (рис 1).

Рис. 1. Соотношение интересов в организации



Люди, занимающие различные статусы в организации, могут сознавать или не осознавать свои объективные интересы и их противоречивость. Но только *осознанные интересы* превращаются в источник активных социальных действий работника. Это осознание происходит либо в результате самостоятельного осмысления собственного жизненного опыта в организации, либо при разъяснительной работе тех, кто осознал раньше противоречивость возникших интересов, либо в результате манипулирования сознанием членов организации. Однако осознание противоположности интересов еще не ведет автоматически к конфликту. Конфликт — это открытая форма существования противоречивых интересов.

Конфликт может вытекать как из реально противоположных объективных интересов, так и из иллюзорного представления об их противоположности. Конфликт на искусственной почве может возникнуть в случае, когда его участники принимают различие интересов за их противоположность<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Ильин В.И. Структура конфликта в организации // Социальный конфликт. 1999, №3. — С. 28 – 29.

Тип конфликта и его участники

При анализе конфликта важно понять, какой действия лежит в его основе. Участники конфликта *иррационального типа* (вытекающего из состояния аффекта, гнева, паники и т.д.) действуют, игнорируя расчет, соотношение возможного выигрыша и потерь. Пример такого типа — стихийные забастовки. Их последствия обычно не совпадают с осознанными интересами и даже могут быть совершенно им противоположны.

Участники конфликта *рационального* типа учитывают соотношение возможного выигрыша и издержек, шансов на победу и поражение. Такой конфликт начинается только при убеждении одной из сторон в высокой вероятности успеха.

*Субъектами, или сторонами*, конфликта в организации могут выступать как частные, так и официальные лица (представители учреждений и организаций), как отдельные сотрудники, так и целые группы.

Степень участия сторон в конфликте может быть различна: от непосредственного противодействия до опосредованного воздействия на ход конфликта. Исходя из этого выделяют:

- 1) основных участников,
- 2) группы поддержки,
- 3) других участников.

*Основные участники* — это противодействующие стороны. Их интересы несовместимы и действия направлены друг против друга.

*Группы поддержки* — участники конфликта, но играющие, скажем, второстепенную роль. Они могут:

- влиять на ход конфликта и иметь свои интересы;
- не преследовать корыстных интересов и не влиять на ход борьбы. Но они могут быть случайно втянуты в конфликт или могут манипулировать другими для достижения своих целей;
- содействовать развитию конфликта советами, помощью или другими средствами;
- являться организаторами конфликта, планировать конфликт и его развитие. Они могут выступать как самостоятельные участники конфликтов (например, стачкомы).

К *другим участникам* относятся посредники и судьи. Это строго нейтральные лица. Они стремятся предотвратить, остановить или разрешить конфликт.

Внутренние конфликты. Конфликты с внешней средой

В организациях различают: 1) внутренние конфликты и 2) конфликты с внешней средой<sup>1</sup> (рис.2).

1 *Внутренние конфликты* возникают в рамках организации (предприятия) и разрешаются, как правило, через существующие нормативы и соглашения, т.е. так называемые

<sup>1</sup>Щербак В. Е. Конфликтные ситуации на предприятии // ЭКО, 1999, №11. С. 159 – 160.



Рис. 2. Конфликты в организации  
правила игры, принятые на определенном уровне и между заинтересованными сторонами. К этим конфликтам относятся:

1) *межиндивидуальный* конфликт — расхождение личных целей сотрудников. Примером такого конфликта может служить конфликт между авторитарным стилем управления руководителя и стремлением некоторых подчиненных к инициативе и творчеству;

2) *внутригрупповой* конфликт — между соперничающими сотрудниками внутри подразделения или между руководителями подразделений по вопросу «Кто важнее в иерархии отдела или предприятия?». Здесь часто возникают смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями;

3) *межгрупповой* конфликт — например, конфликт между совладельцами предприятий. Эта ситуация особенно сложна, если собственность поделена между органами власти (федеральная, муниципальная собственность) и частными лицами.

2 *Конфликты с внешней средой* — это конфликты в большинстве своем руководителей и владельцев предприятий с конкурентами, клиентами, поставщиками, с собственным профсоюзом.

Конфликтная ситуация и конфликтные действия

Конфликты в организациях порождаются определенной *конфликтной ситуацией*, которая может существовать задолго до прямого столкновения ее участников. Понятие конфликтной ситуации не совпадает с понятием конфликта, ибо характеризует лишь *предпосылку*, создает почву для возникновения реального конфликта, а также реальные действия сторон по отстаиванию своих интересов.

В конфликтных ситуациях, как правило, переплетаются социально-экономические, нравственные и другие отношения людей.

Наиболее характерными признаками конфликтных ситуаций в организациях могут быть:

- унижение достоинства личности в официальной и неофициальной обстановке;
- уклонение от выполнения указаний, распоряжений непосредственных руководителей;
- негативные высказывания в адрес члена коллектива, словесные или физические оскорбления;
- замкнутость, равнодушие, уединение, подавленность отдельных работников.

Конфликтная ситуация перерастает в конфликт только при наличии действий обеих сторон. Таковыми действиями могут быть:

1) внешние поведенческие акты и 2) действия, которые осознаются противостоящей стороной как направленные против нее.

*Конфликтные действия* — это действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно *препятствовать* противостоящей стороне достичь ее целей. Они резко обостряют сам фон протекания конфликта: могут усложнять конфликт, порождать тенденцию к его эскалации.

*Условиями, влияющими на возникновение конфликтов в организациях, могут быть:*

- сохраняющиеся в трудовых коллективах отрицательные обычаи и традиции;

- недоверие начальника к подчиненному (которое может проявляться в излишней опеке подчиненных при выполнении ими своих обязанностей);
- предвзятое отрицательное отношение одного члена коллектива к другому;
- снисходительное отношение к людям, проявляющееся в излишней терпимости к ним и всепрощенчестве;
- наличие в организациях неформальных микрогрупп, характеризующихся дисфункциональностью, которая может выражаться в недовольстве высокой требовательностью руководителя, в проявлении межличных антипатий.

С наибольшей силой это проявляется в малых производственных группах, бригадах, звеньях, сменах и т.д., т.е. там, где создаются материальные ценности, решаются основные проблемы производства.

Конфликт практически всегда виден, так как проявляется *внешне*: высокий уровень напряженности в коллективе; снижение работоспособности и как следствие — ухудшение производственных и финансовых показателей, взаимоотношений с поставщиками, покупателями и др.

Конфликты в организациях являются результатом противоречий, вызванных расхождением интересов, норм поведения, ценностей людей. Среди них следует, прежде всего, выделить следующие *типы противоречий*: организационные, производственные, деловые, инновационные.

В соответствии с этим можно выделить и основные типы конфликтов в организациях:

- организационные;
- производственные;
- трудовые;
- инновационные.

#### Вопрос 2. Организационные конфликты

Организационный *конфликт* — это столкновение противоположно направленных действий участников конфликта, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентации. Они возникают вследствие несовпадения формальных организационных начал и реального поведения членов коллектива. Такое рассогласование происходит:

1) когда работник не выполняет, игнорирует требования, предъявляемые ему со стороны организации. Например, прогулы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, некачественное выполнение своих обязанностей и т.п.;

2) когда требования, предъявляемые к работнику, противоречивы, неконкретны. Например, низкое качество должностных инструкций, непродуманное распределение должностных обязанностей и т.п. может привести к конфликту;

3) когда имеются должностные, функциональные обязанности, но само их выполнение вовлекает участников трудового процесса в конфликтную ситуацию. Например, исполнение функций ревизора, нормирования, оценки, контроля.

Организационные конфликты содержат проблемы, связанные в первую очередь с организацией и условиями деятельности. Ситуацию здесь определяют: состояние оборудования и инструмента, планирования и техдокументации, норм и расценок, заработной платы и премиальных средств; справедливость оценки «лучших», «худших»; распределение заданий и загрузка людей; выдвижение и повышение и т. д.

Сегодня организация, как и общество в целом, постепенно выходят из кризиса и переходят в качественно новую фазу своего существования — фазу развития. Интенсификация развития в организации, особенно производственной, может быть обусловлена более высокой степенью взаимодействия различных сил. Это, в свою очередь, неизбежно приводит к расширению базы конфликта и сокращению времени его вызревания.

В ходе поиска и внедрения новых организационных форм конфликт может принимать вид *организационного конфликта*. Такой конфликт является необходимым для развития любой организации. Подобные конфликты чаще всего проявляют себя в виде несоответствия между стоящими перед коллективом задачами и устаревшими формами организации, призванными обеспечить их решение. Их субъектами могут выступать как группы работников, так и отдельные личности; как рабочие или служащие, так и представитель администрации. Так, организационный конфликт на заводе телефонной аппаратуры ярко выразил несоответствие между усложнившимися задачами, вставшими перед трудовым коллективом сегодня, и организационными формами вчерашнего дня. Принятые меры по преодолению конфликта позволили совершенствовать структуру организации, придать ей требуемое качество.

По мере развития процессов приватизации предприятия преобразуются в организационно-правовые формы, свойственные рыночной экономике (унитарные предприятия, командитные товарищества, акционерные общества, товарищества с ограниченной ответственностью и т.д.). Любая из этих организаций формирует органы, необходимые для ее управления, обеспечивающие ее работу и представляющие ее в отношениях с другими предприятиями, государственными органами и гражданами.

Так, в акционерном обществе реальное право на ведение хозяйства, распоряжение и пользование собственностью имеет правление во главе с председателем (им может быть, генеральный директор, исполнительный директор, президент). Здесь возможны противоречия при пересечении полномочий и интересов правления и совета директоров акционерного общества. Достаточно выраженные противоречия могут порождать конфликты.

*В качестве причин таких конфликтов могут быть:*

- различие в оценке советом директоров и членами правления стиля и методов управления вышестоящих органов;
- случаи рассогласования интересов правления и совета директоров по вопросам внутрипроизводственной деятельности;
- искусственное рассогласование интересов производства и управления, когда возникают трения между руководителями цехов, участков, служб и членами правления по вопросам участия членов правления в заседаниях в рабочее время;
- рассогласование интересов правления и территориальных органов управления, в частности управы района. В последнем случае могут возникать несогласование позиций членов правления о порядке выплат на нужды района из средств, заработанных коллективом предприятия, и методами их получения. Правление, выступая от имени акционеров в роли «хозяина», проявляет интерес к учету и расходованию средств и вправе возражать против необоснованных выплат по указанию вышестоящих организаций, что может создать напряженность, конфликтную ситуацию и даже привести к конфликту.

В организациях могут возникать конфликты между руководителем и его заместителем в процессе управления. Эти конфликты быстро переносятся на коллектив, ибо каждый из конфликтующих имеет опору в определенной группе трудового коллектива. И здесь немаловажную роль играет *стиль руководства* руководителя и его заместителя. Согласованность в их деятельности, позволяющая избежать конфликтной ситуации, может быть достигнута, если, например, у руководителя — демократический стиль, а у его заместителя — демократический или авторитарный. Чаще всего конфликт возникает на почве несовместимости стилей, когда руководитель и его заместитель придерживаются авторитарного стиля деятельности, по принципу «Кто важнее в иерархии отдела или организации?». В данной ситуации наблюдаются смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями. Заметим, что руководитель и его заместитель должны дополнять друг друга, обеспечивая работу всего трудового коллектива.

Вопрос 3. Производственные конфликты

*Производственные конфликты* — это специфическая форма выражения противоречий в производственных отношениях трудового коллектива.

Производственные конфликты существуют на всех уровнях. Можно выделить следующие типы производственных конфликтов:

- 1) конфликты внутри малых производственных групп (*внутригрупповые конфликты*):
  - конфликт между рядовыми работниками;
  - конфликт между руководителями и подчиненными;
  - конфликт между работниками различной квалификации, возраста;
- 2) конфликты между малыми производственными группами (межгрупповые конфликты);
- 3) конфликты между производственными группами и административно-управленческим аппаратом;
- 4) конфликты между совладельцами предприятий (организаций). Они возникают в малых группах (бригадах, звеньях, отделах), между людьми, осуществляющими совместную деятельность. Для них характерны общие интересы и цели, внутренняя расчлененность функций и ролей; они находятся в непосредственных взаимосвязях и взаимоотношениях.

Внутригрупповые конфликты

1 *Конфликт между рядовыми работниками* — это могут быть сотрудники одного отдела, занимающие одинаковые должности, но стремящиеся к продвижению по службе и получению более высокой зарплаты. Например, сотрудники отдела конкурируют между собой, стараясь произвести благоприятное впечатление на своего начальника. Внешне отношения между работниками выглядят как

бы благопристойно. Но в глубине каждый готов нанести другому «смертельный» удар. Борьба между ними происходит весьма завуалировано, используются при этом разные приемы: тонкие намеки; стремление в глазах окружающих создать о себе впечатление способных и ответственных работников; месть; проявления враждебности. Основанием для возникновения конфликтов является несовместимость интересов сотрудников.

Можно выделить конфликты, возникающие как реакция на препятствия в достижении личных целей работников в рамках совместной трудовой деятельности, возникающих, например, из-за распределения производственных заданий (выгодных — невыгодных), недовольства графиком отпусков, начисления премий и т.д.

Конфликты могут возникать из-за восприятия повеления членов малой группы как не соответствующего принятым в коллективе нормам. Так, при работе на один наряд зарплата каждого зависит от успешной работы всех. Нарушение же одним работником дисциплины труда может привести к лишению премии всех остальных участников трудовой деятельности и вызвать конфликт.

*2 Конфликт между руководителями и подчиненными* — в их основе чаще всего лежат отношения, определяемые должностным распределением служебных ролей. В малых группах есть руководящее ядро и рядовые работники. Если между членами коллектива установились отношения взаимопонимания — это способствует гармоничному функционированию группы. Но между ними могут возникать и противоречия, порождаемые личностными особенностями людей и оказывающие влияние на исполнение ими своих ролей. В первую очередь это связано с проблемами подчинения. Так, работники, обладающие авторитарным типом личности с трудом подчиняются власти другим. Имея дело с жестким, негибким начальником, они подчиняются ему только внешне. Люди с таким типом личности могут быть источником конфликта.

Среди факторов, оказывающих влияние на деятельность организации, большую роль играет взаимоотношение руководителей и подчиненных. С наибольшей силой оно проявляется в малых группах, т.е. там, где создаются материальные и духовные ценности, решаются основные проблемы производства. Именно здесь чаще всего зарождаются конфликтные ситуации и конфликты. Возникают они тогда, когда цели, мотивы поведения, интересы, социальные ожидания у руководителя и подчиненных не совпадают. Так, руководитель не обеспечивает условия для успешной производственной деятельности подчиненных, нарушается ритмичность их работы, это приводит к простоям и влияет на заработную плату рабочих. Возникает неудовлетворенность, вызванная тем, что работник не получает того, что ему полагается. Эта ситуация делает конфликт вероятным.

В обыденной жизни возникают обстоятельства, при которых в отношениях между руководителем и подчиненным появляется напряженность, способная перерасти в конфликт. Например, по требованию руководства предприятием, но против совести, руководитель отдела должен уволить сотрудника. Неисполнение грозит задержкой продвижения по службе руководителя отдела. В данном случае имеют место два возможных решения и оба имеют негативное последствие. Здесь налицо противоречия, способствующие рождению конфликта между руководителем и подчиненным.

Предпосылкой столкновений и напряженности могут служить несоответствие между стилем работы руководителя, игнорирующего условия деятельности коллектива, его производственными потребностями и ожиданиями подчиненных. Это может произойти, например, если в коллектив, ориентированный на личные интересы и цели, придет руководитель требовательный, принципиальный, с социально-ценностными ориентациями.

Руководитель, облеченный своим должностным положением, ставит перед членами коллектива задачи, порой не самые простые. Их выполнение требует определенного напряжения, улучшения организации труда, пересмотра сложившихся представлений. В такой ситуации не все работники способны сразу понять ситуацию и быстро перестроиться. Часть все же будет работать по старинке и мешать коллективу выполнить поставленную задачу. Становится очевидным, что неспособность быстро перестроиться может породить напряженность. Поскольку новый начальник недостаточно знал рабочих и не доверял им, он решил, что необходима жесткая дисциплина. Рабочих оскорбило такое отношение и они стали работать хуже, не в полную силу. Но строгий надзор не помог решить проблему. И в итоге образовался порочный круг, когда безразличие рабочих к своим обязанностям стало причиной более строгой дисциплины, вызвало еще большее безразличие и сопротивление. Рабочие были враждебно настроены, потому что чувствовали, что руководитель вел себя так, словно был «лучше» своих подчиненных. Знающий и опытный руководитель возьмет в свои руки управление ситуацией, установит нормальные человеческие отношения и не допустит перерастания противоречия в конфликт.



*Стиль руководителя* должен соответствовать уровню развития коллектива. Для нормальной обстановки в коллективе необходимо, чтобы официальная позиция руководителя не находилась в противоречии с его положением в неофициальной структуре группы. Его деятельность должна удовлетворять требованиям, которые предъявляют к нему члены коллектива. Большое значение здесь имеет грамотная постановка контроля исполнения. Так, каждый должен знать те требования, которые предъявляются к объему и качеству его работы, сроки и виды контроля. И лучший контроль — систематическое внимание к работе подчиненного. Добросовестная и качественно выполняемая работа должна быть отмечена руководителем. Важно помнить — ничего не стоит так дешево и не ценится так дорого, как *доброе слово*. Критические замечания и форма их высказывания должны выбираться с учетом личностных особенностей подчиненного работника. Руководитель должен при этом учитывать следующие общие правила:

- первое замечание делается наедине, что позволяет выяснить причины, которые могут быть устранены без участия остальных работников, чтобы не задеть самолюбие;
- необходимо стремиться понять точку зрения оппонента, не отвергая ее сразу и резко;
- ошибку и неверный шаг подчиненного следует признавать быстро и решительно.

Конфликты в организации могут возникать, если руководитель и подчиненные по-разному, с разных позиций, понимают стоящие перед ними задачи.

Так, суть возникшего конфликта между руководителем и работниками конструкторского бюро состояла в следующем: перед внедрением в производство важно провести стендовые испытания всех агрегатов, но сроки определены весьма сжатые. Руководитель принял решение провести испытание только самых важных узлов, а работники конструкторского бюро выразили недовольство. Если бы сотрудники конструкторского бюро были знакомы со всеми условиями, требованиями, то и не было конфликтной ситуации.

Руководитель призван *регулировать* взаимоотношения в коллективе. В условиях перехода к рыночной экономике успех руководителя будет определяться степенью развития его деловых и личностных качеств, умения достигать компромиссов, избегать межличностных конфликтов. От этических норм руководителя, его умения общаться с подчиненными, от силы его воздействия на людей зависят и успех коллектива, и его личные успехи. Руководитель должен обладать и развивать такие качества, как дипломатичность, гибкость в методах управления, умение быть принципиальным и обладать искусством добиваться компромисса.

Среди *наиболее распространенных факторов*, вызывающих обострение между руководителем и подчиненными, можно выделить следующие:

- взаимная неприязнь сторон;
- нарушение единства общественных и личных интересов;
- игнорирование норм законодательства;
- несоблюдение моральных принципов;
- игнорирование требований трудовой и производственной дисциплины.

Взаимная неприязнь между руководителем и подчиненными может быть порождена различными обстоятельствами: невыполнением руководителем своих обещаний, невниманием его к запросам и интересам работников и т.д. И как ответная реакция — неприязнь к нему подчиненных. Например, для того чтобы выполнить заказ работникам бригады задержат отпуск, но положительный результат, достигнутый бригадой и предприятием, будет получен ценой пренебрежения интересов сотрудников.

Следует отметить, что такое качество, как *неприязнь*, может инициироваться и самими подчиненными. Этому могут способствовать недисциплинированность, строптивость, противопоставление личных интересов общественным. Раз возникнув, неприязнь может усложнить противоречия и привести к новым конфликтам.

Руководитель является наиболее влиятельным и авторитетным лицом в создании нормальных межличностных отношений. Если руководитель не замечает своих подчиненных, не считает с их мнением — может возникнуть конфликт.

Бывают ситуации, когда одна из сторон не приемлет норм и принципов другой стороны, но об этом не говорит открыто и не добивается изменения сложившегося положения. Это особенно часто проявляется в отношениях между руководителем и подчиненным. Последний возмущается (негласно) поведением своего руководителя, но не хочет портить с ним отношения. Например, фирма занимается изготовлением и реализацией вино – водочной продукции. Часть продукции реализуется, но средства от нее поступают не на счет фирмы, а расходуются в личных интересах руководителя. Это становится известно сотрудникам и вызывает их резкое недовольство. Они осуждают действия своего руководителя, но открыто его не критикуют, так как существует определенная зависимость



подчиненного от руководителя. Отсутствие возможности открыто высказывать критические замечания, зажим критики — отрицательные факторы, способные привести к конфликту в организации.

3 *Конфликт между работниками различной квалификации и возраста.* Часто возникают такие конфликты в группах, где, например, при увеличении интенсивности труда возникает возможность значительно повышать заработную плату. Но в этих структурах часто работают люди пожилого возраста и работники, в силу своих физических возможностей не способные значительно повышать интенсивность своего труда. Подобные обстоятельства способствуют их отчуждению и возникновению социально-психологического напряжения в группе, что вынуждает людей искать другое место работы.

Представителям различных возрастных групп свойственны особые причины конфликтов. Например, для юношей и девушек, начинающих свой трудовой путь, наиболее остро стоит проблема адаптации в трудовом коллективе, взаимоотношений с коллегами. Молодой сотрудник, не имеющий опыта работы в коллективе, может вступить в конфликт потому, что не знает традиций коллектива, его моральных норм, не принимает требований коллектива, стиля руководства. В период адаптации работники оказываются участниками конфликта из-за неумения соблюдать требования производства, т.е. неумения подчинять свои интересы интересам дела и коллектива. Но появляются потом и новые проблемы. Например, перед молодыми членами коллектива, вступившими в брак, остро встают вопросы жилья, заработка, сменности работы. Невозможность удовлетворять эти потребности, отсутствие перспективы могут стать источником конфликта.

В зрелом возрасте работника волнуют уже иные проблемы: повышение квалификации, перспектива роста и др. Нерешение этих проблем, т.е. несоответствие между претензиями и возможностью их реализовать, способствует вступлению в конфликт зрелого человека.

#### Межгрупповые конфликты

В основе межгрупповых конфликтов лежат самые разнообразные причины. Это может быть борьба между группами за распределение и перераспределение различного вида ресурсов, за специфические интересы и цели, за лидерство и т.д.

Межгрупповые конфликты (и в этом их особенности) способствуют укреплению внутригрупповых связей и отношений, сплочению всех членов групп. Это часто используется руководителями (лидерами) для сохранения внутри группового единства и укрепления своей личной власти. В зависимости от мотивов возникновения и способов разрешения межгрупповые конфликты могут иметь как положительные, так и отрицательные последствия. К положительным можно отнести те конфликты, которые способствуют развитию и совершенствованию группового взаимодействия, могут способствовать снятию напряжения, укреплению внутригруппового единства, утверждению новой расстановки сил, решению насущных проблем группы.

Но отрицательные конфликты ухудшают отношения между членами группы, могут привести к расчленению групп на новые подгруппы и даже к распаду группы. Так, на одном из предприятий существовал конфликт между производственным подразделением и отделом сбыта, связанных в одну технологическую цепочку работой на конечный результат. Однако прочной связанности не оказалось. Производственное подразделение предъявило отделу сбыта претензию в неспособности продать производимую подразделением продукцию. Отдел сбыта выдвинул контрпретензию: «Ваша продукция плохая, ее не хотят покупать». Подобный конфликт представляет внутрипроизводственную проблему. Дело в том, что производственное подразделение выпускает в основном малосерийную дорогую продукцию, ее реализация должна осуществляться в специализированных магазинах и требует специальной упаковки. Сотрудники отдела сбыта были загружены продажей крупносерийной продукции. Обычно сбыт происходит по разным каналам. Возникший конфликт удалось разрешить в результате изменения системы сбыта<sup>1</sup>. Заметим, что подобные конфликты чаще всего возникают в службах сбыта и материально-технического снабжения. Здесь особенно нужны творческие люди с обширными знаниями (маркетинг, финансы, психология, социология) и умениями (коммуникабельность, работоспособность, быстрая ориентация, концентрация внимания). Но, к сожалению, высококвалифицированные менеджеры по продажам и закупкам — еще большая редкость, а претендентов на эти должности много. Поэтому возмущения со стороны «непризнанных членов» маркетинга и сбыта сегодня уже не являются редкостью и нередко приводят к конфликтам.

<sup>1</sup>Шербак В. Е. Конфликтные ситуации на предприятии // ЭКО, 1999, № 11. — С. 164.

#### Конфликты между производственными группами и администрацией

Подобные конфликты являются следствием неопределенной позиции администрации по вопросам социальной защищенности работников. Порой неверные управленческие решения могут иметь самые печальные последствия и для предприятия, и для коллектива. Представители администрации обязаны грамотно решать не только инженерные, технические, но и экономические и социальные

проблемы. Управлять такой сложной структурой, как организация (предприятие), опираясь только на техническую грамотность, явно недостаточно. Необходимы гуманитарные знания, интуиция, опыт. Взаимодействие управленческого персонала с работниками порой не отвечает необходимым требованиям. Работники часто не получают открытой четкой информации о положении в организации. Результатом этого является непонимание коллективом происходящего в организации, которое влечет за собой недоверие, а затем обоюдную ненависть. В таких условиях диалог практически невозможен и наступает противоречие, перерастающее в конфликт.

Росту напряженности в трудовых коллективах в большей степени способствует обман со стороны представителей администрации. Примером может служить инцидент, случившийся в АО «Осинникшахтострой» (Кемеровская область). Летом 1996 г. во время предвыборной президентской кампании, чтобы показать достижения жилищного строительства в шахтерском регионе, бригаде отделочников пообещали заплатить не только за работу по отделке дома, но и погасить долг по зарплате. Бригада работала почти без выходных. Дом сдали в срок. Бригаде за работу не заплатили, долг не вернули. Непосредственные руководители не держат даже тех обещаний, выполнение которых зависит от них непосредственно. Привычка к «нечестной игре» укоренилась во многих коллективах организаций, что и приводит к острым конфликтам.

Перераспределение собственности, передача ее предпринимателям или трудящимся также приводят к усилению борьбы за нее. Примером может служить конфликт интересов предприятия (в первую очередь, его владельцев) и генерального директора. Имея собственные фирмы, генеральный директор больше времени и энергии расходует на них, и только часть, вынужден тратить на исполнение директорских функций. Но директорский пост позволяет ему с помощью этих фирмочек «доить» управляемое предприятие. Следует заметить, что это относится в большей мере к крупным разгосударственным, т.е. приватизированным предприятиям.

Вопрос 4. Трудовые конфликты в организации

В условиях перехода к рынку и частного предпринимательства, усиления экономического хаоса значение приобретают трудовые конфликты как разновидность социального конфликта.

*Трудовые конфликты* — это столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений (условий, содержания, организации труда и его оплаты).

Трудовой конфликт в организации рассматривается как:

- 1) прямой вызов внутреннему порядку и стабильности трудового коллектива, позволяющий выявить интересы, разногласия, взаимные претензии и проблемы;
- 2) способ регулирования взаимоотношений, налаживания оптимального порядка в организации производства и трудовых отношениях;
- 3) необходимый этап в развитии трудового коллектива.

Особенности социально – трудовых отношений в Украине

В нашей стране значимость трудового конфликта сегодня резко увеличивается. Происходит не только становление рыночной экономики, но и существенная трансформация социально-трудовых отношений. С отказом государства от своего монопольного положения в отношениях собственности и в сфере управления трудом и производством произошла ощутимая поляризация участников трудовых отношений на *собственников-работодателей* и *наемных работников* — собственников своей рабочей силы. Они имеют во многом не совпадающие, а подчас и противоречивые интересы, что нередко приводит к трудовым конфликтам (спорам) между ними.

Особенностью социально-трудовых отношений в современном российском обществе стало сокращение государством своего участия в регулировании трудовых отношений: наметился как бы своеобразный уход его из сферы этих отношений. В результате достаточно наглядной стала тенденция ужесточения отношений между работодателями и наемными работниками.

Другая особенность социально-трудовых отношений в современной России в том, что они основаны не только на действующем трудовом законодательстве (КЗоТ Украины), но и на нормативных актах локального значения, таких, как трудовой договор (контракт) и коллективный договор, заключаемых субъектами этих отношений.

Обязательства, взятые на себя сторонами, участвующими в заключении как индивидуальных трудовых контрактов, так и коллективных договоров (эти стороны — наемный работник или коллектив наемных работников, с одной стороны, и работодатель или его уполномоченный представитель — с другой) должны выполняться всеми, без исключения, в полном объеме. Невыполнение или нарушение этих обязательств при соответствующих условиях создает в организации конфликтную ситуацию, переходящую, как правило, в трудовой конфликт.

В зависимости от того, кто участвует в этом противостоянии и противоборстве, трудовые конфликты делятся на:

- 1) индивидуальные и
- 2) коллективные.

В *индивидуальном* трудовом конфликте участвуют, с одной стороны, конкретный наемный работник, а с другой — работодатель.

В *коллективном* трудовом конфликте участниками выступает коллектив наемных работников (как единая организационная структура) и противостоящий ему работодатель (в лице представительных органов этой структуры).

Индивидуальные трудовые конфликты

Их основное отличие от коллективных трудовых конфликтов состоит не только в том, кто принимает участие в возникшем противостоянии. Они отличаются от коллективных трудовых конфликтов еще и своим предметом и процедурой их разрешения.

*Предметом* индивидуального трудового конфликта являются индивидуальное право на труд и соответствующие условия его реализации, которыми обладает конкретная личность в сфере трудовых отношений. Наличие отношений по поводу труда и его реализации и тесно связанных с ними правовых отношений является определяющим фактором констатации индивидуального трудового конфликта. Если заключается договор (контракт) на выполнение той или иной работы или услуги с лицом, не числящимся в штате организации и не состоящим в постоянных связях и трудовых отношениях с работодателем (или его представителями), то нарушение такого контракта, исходящее от любой стороны, не обуславливает возникновения трудового конфликта, поскольку возникающие при этом споры разрешаются в рамках гражданско – правовых отношений. Поэтому к индивидуальное трудовому конфликту могут быть отнесены *не все* споры, возникающие между работником и работодателем, а лишь те, которые имеют своим источником *постоянные* трудовые связи и отношения или те, которые возникают при заключении трудового контракта на определенный срок, но с зачислением наемного работника в кадровый состав (штат) предприятия, организации.

Индивидуальные трудовые конфликты возникают прежде всего в связи с такими обстоятельствами как:

- перевод работника на другую работу без его согласия;
- увольнение работника с постоянной работы без его согласия;
- задержка или невыплата заработной платы;
- непредоставление отпуска или сокращение его срока;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- привлечение к сверхурочным работам;
- работа в выходные (праздничные) дни;
- возмещение материального ущерба, нанесенного действиями наемного работника и т.д.

Все эти споры (конфликты) связаны с действиями сторон, которые уже урегулированы законом или другими нормативными актами, в том числе и заключенным трудовым договором (контрактом). Поводом для возникновения индивидуального трудового конфликта являются те или иные действия (бездействия) или требования, выходящие за рамки трудового договора.

Почему все это происходит? В чем заключаются причины всех этих действий, выходящих за пределы заключенного трудового контракта? В исследованиях, посвященных этой проблеме, авторы<sup>1</sup> отмечают, что причины возникновения споров, в том числе и индивидуальных трудовых конфликтов, подразделяются на причины субъективного и организационно-хозяйственного характера.

1. К *причинам субъективного характера* относятся:

- сознательное нарушение работодателем или наемным работником (являющимися сторонами в трудовых отношениях) трудового законодательства;
- незнание или неверное толкование норм трудового права;
- небрежное отношение работников к выполнению своих обязанностей;
- заблуждение сторон о наличии или отсутствии того или иного права у них по действующему законодательству<sup>2</sup>.

Все эти действия, определяющие возникновение конфликтной ситуации и, как правило, ведущие к индивидуальным трудовым конфликтам, совершаются тем или иным субъектом трудовых отношений, обладающим неадекватным уровнем развития нравственного и правового сознания, правовой культуры. Эти особенности субъектов, участвующих в трудовых отношениях, служат им своего рода препятствием на пути постижения и глубокого осмысления требований соответствующих правовых норм и ориентируют их зачастую на пренебрежительное отношение к ним.

Этому способствуют также существующие недостатки в действующем трудовом законодательстве, наличие в нем пробелов, значительного числа оценочных понятий, что не может не способствовать различному его толкованию и применению в ущерб интересам субъектов трудовых отношений.

<sup>1</sup> *Передерни С. В.* Трудовые споры и порядок их разрешения. — Воронеж, 1994.; *Снегирев И. О., Коршунов Ю. И.* Индивидуальные трудовые споры, как они разрешаются — М., 1997.

<sup>2</sup> См.: *Трудовое право. Учебник / Под ред. О. В. Пашкова.* — М. 1988; *Передерни С. В.* Трудовые споры и порядок их разрешения.— Воронеж, 1994.

2 К причинам организационно-хозяйственного и экономического характера следует отнести:

- отсутствие нормальных условий для работы организации, вызванных нынешним кризисным состоянием российской экономики;

- нехватку оборотных средств, необходимых для обновления оборудования, техники;

- снижение уровня охраны труда;

- несоблюдение правил техники безопасности;

- хронические неплатежи, задержки выплаты заработной платы работникам и т.д.

Все это, естественно, не может не вести к многочисленным нарушениям нормативных документов, регулирующих взаимоотношения работников и работодателей, создает конфликтную ситуацию на предприятии, обуславливавшую возникновение индивидуальных трудовых конфликтов.

Индивидуальные трудовые конфликты или споры, как они определяются в *Кодексе законов о труде Украины*, бывают двух видов:

1) трудовые конфликты (споры), возникающие между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, еще не урегулированные трудовым законодательством или другими нормативными актами о труде.

Эти споры называют спорами *неискового* характера. Они разрешаются администрацией предприятия, фирмы и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав;

2) трудовые конфликты, возникающие между субъектами трудовых отношений (работником и работодателем в лице администрации предприятия) по вопросам применения уже действующих законодательных и иных нормативных актов о труде, а также по условиям трудового договора (контракта). Это споры *искового* порядка. Для этого вида трудовых конфликтов установлен особый порядок их разрешения: они рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам и в районных (городских) судах.

Любой индивидуальный трудовой конфликт, имеет свое *начало*. Юридические действия, т.е. появление приказа администрации предприятия, ущемляющего интересы и права работника, или поступок (действие) работника, наносящий ущерб интересам работодателя, создает лишь конфликтную ситуацию. Это еще не трудовой конфликт. Для того чтобы он возник (начался), необходимы *контрдействия* другой стороны (работника), направленные на защиту своих прав и интересов. Таким контрдействием считается обращение работника в комиссию по трудовым спорам, которая избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации.

Коллективные трудовые конфликты

Конституция Украины закрепила право работников не только на индивидуальные, но и на коллективные трудовые споры.

Под коллективным трудовым конфликтом (спором) понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений<sup>1</sup>.

Однако не всякое разногласие по установлению или выполнению условий коллективного договора следует оценивать как коллективный трудовой конфликт (спор), поскольку возникшие разногласия могут быть преодолены сторонами — участниками сложившихся (или складывающихся) трудовых отношений. Если же эти разногласия становятся неурегулированными, то наличие таких разногласий свидетельствует о возникшем коллективном трудовом конфликте.

Конфликты подобного рода возникают в силу противостояния, скалывающегося между работниками и работодателями, но взаимодействие в ходе конфликта осуществляется представителями той и другой стороны.

Таковыми *представителями* являются:



- представители работников — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодетельности, образованные на собраниях (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им;

- представители работодателя — руководители организации и другие полномочные представители в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Именно эти организации, структуры, лица являются легальными, т.е. законными представителями работников и работодателей. Никто другой, кроме них, не имеет права представлять и защищать интересы и права сторон, участвующих в конфликте. Представители обладают особым статусом - выражают интересы не только представляемой стороны, но и свои собственные.

Поэтому все обязательства, взятые в ходе переговоров от имени определенной стороны, в полном объеме распространяются на ее представителя.

Коллективные трудовые конфликты (споры), как и индивидуальные трудовые конфликты, обычно бывают двух видов:

1) конфликты, возникающие в связи с установлением и изменением условий труда. Они, в свою очередь, подразделяются на споры, связанные с заключением или изменением ранее заключенного коллективного договора, и споры, возникающие при разработке других нормативных актов или связанных с ними изменениями в их содержании;

2) конфликты по поводу выполнения уже заключенных коллективных договоров и соглашений. К этому виду коллективных трудовых конфликтов следует отнести также споры (конфликты), которые возникают при толковании (интерпретации) содержания коллективно-договорных актов, поскольку они возникают в процессе их реализации, в процессе выполнения содержащихся в них требований.

*Предметом* споров, связанных с этим видом конфликтов, могут быть не только проблемы труда и его условия, но и различного рода *социально – бытовые* проблемы, связанные, например, с установлением льгот для определенной категории работников и др.

Экономическая ситуация в стране влияет и на динамику трудовых конфликтов, и на их особенности. Если в 80-е годы в основном выдвигались социально-экономические требования, диктуемые недостатками в уровне и качестве жизни, то на рубеже 1980—1990 гг. к ним добавились политические требования. Конфликты возникали в коллективах организаций непроизводственной сферы из-за низкой зарплаты, задержек ее индексации. Но позже основной ареной коллективных трудовых конфликтов стала промышленность и, в первую очередь, добывающие отрасли топливно-энергетического комплекса. Так, на предприятиях этой отрасли бастовало 60% всех забастовщиков 1998 г., давших свыше 70% всех годовых потерь рабочего времени. Не остались в стороне и представители среднего и высшего образования, здравоохранения, научных учреждений. Постепенно были вовлечены в трудовые конфликты работники машиностроения, обрабатывающих отраслей, транспорта, авиационные диспетчеры. При этом практически отсутствовали трудовые конфликты на частных предприятиях<sup>1</sup>.

*Сегодня основными причинами трудовых конфликтов являются:*

- задержка выплаты заработной платы;
- отсутствие индексации заработной платы в связи с нарастающей инфляцией;
- неудовлетворенность размером оплаты труда;
- взаимные неплатежи между предприятиями-производителями и потребителями;
- нарушения, связанные с реализацией трудового законодательства (нарушение принятых обязательств работником, нарушения законодательства о труде руководителем, нарушения коллективных договоров обеими сторонами);
- систематические задержки бюджетных ассигнований;
- ухудшение охраны труда и рост производственного травматизма;
- недостатки информатизацией ной связи между работниками и руководителями отдельных структурных подразделений.

Обращает на себя внимание тот факт, что задержки выплат имели место из-за хронического недофинансирования бюджетной сферы и кризиса неплатежей, а также из-за превращения задержек зарплаты в высокодоходный бизнес как на государственных, так и на частных предприятиях.

В последние годы появились многообразные формы *организованной борьбы работников в защиту своих законных прав* и интересов:

- \*коллективные забастовки,
- \*пикетирования зданий правительства и местной администрации,

\*митинги и т.д.

Используются и более острые формы группового сопротивления доведенных до отчаяния людей: \*голодовки, \*ломка оборудования на рабочем месте, \*саботаж. Нередко протест конфликтующих на рабочих местах сочетается с акциями гражданского неповиновения властям и сознательного нарушения общественного порядка с целью привлечь к своему бедственному положению внимание населения и администрации.

Сегодня одна из наиболее активных форм борьбы работников за свои права — забастовка.

Забастовка — это форма коллективного трудового спора. Это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязательств (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора<sup>1</sup>.

Забастовка — крайняя, исключительная мера борьбы. Она применяется наемными работниками для достижения своих целей и принуждения работодателя и его представителей к выполнению требований работников, т.е. является своеобразным методом урегулирования уже вышедшего из латентной (скрытой) стадии коллективного трудового конфликта.

Для современной России забастовка — сравнительно новое явление. В странах дальнего зарубежья она прошла долгий путь своего развития. Как свидетельствует опыт мирового забастовочного движения, забастовки по формам их проведения — не однородны. Их можно разделить на несколько видов:

1) «*обычная забастовка*» — работники прекращают производство и оставляют свои рабочие места. Выпуск продукции, различного рода изделий, полностью прекращается;

<sup>1</sup>См.: Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга, 1993.

2) «*работа по правилам*», или «*итальянская забастовка*» — работники не прекращают производство, а, наоборот, в процессе производства строго следуют всем правилам производства, правилам технической эксплуатации оборудования, техники безопасности и т.д. Строжайшее соблюдение все этих правил обычно приводит к тем или иным сбоям в работе предприятий, организаций, учреждений. Такие забастовки не урегулированы действующим законодательством — находятся вне правового регулирования. Претензий к работникам, включившимся в такую забастовку, практически невозможно предъявить;

3) «*замедление работы*» — по сравнению с «обычной забастовкой» она носит как бы половинчатый характер: производство продукции не прекращается полностью, а лишь сокращаются ее объемы;

4) «*пульсирующая забастовка*» — частичное, кратковременное прекращение работы работниками всего предприятия или работниками, чей труд определяется тем или иным этапом технологии производства (слесари-ремонтники, сборщики, токари, снабженцы и т. д.).

Все эти формы забастовок широко распространены за рубежом. В России же чаще всего проводятся «обычные забастовки», но уже имели место и «итальянские забастовки». Так, о намерении «работать по правилам», т.е. не выпускать на линии неисправные поезда, заявили в свое время машинисты московского метрополитена, а водители одного из липецких автопредприятий в ответ на ограничение прав их профсоюзной организации отказались от работы на мало-мальски неисправных автобусах.

Следует заметить, что в какой бы форме ни проводилась забастовка, право на забастовку каждому работнику, гражданину *гарантировано* Конституцией, а сам Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» подробно регламентирует все вопросы, связанные с их проведением.

Особенностью трудовых отношений на большинстве промышленных предприятий и бюджетных организаций в современной России стал хронический конфликт по поводу длительных задержек заработной платы. Ярким примером трудового конфликта в бюджетной сфере явились события в г. Прокопьевске (Кузбасс) в 1996—1997 гг. Здесь произошло конфликтное столкновение учителей одной из школ города с представителем своего работодателя — начальником Управления образования, в результате чего государственный чиновник «попал в заложники» к своим подчиненным. Эта акция протеста педагогов произошла в начале апреля 1997 г. Весной 1997 г. задержка зарплаты работникам сферы образования города составила семь-восемь месяцев, т.е. большую часть учебного года учителя отработали бесплатно. Да и зарплата их составляла 400 тыс. руб. — это вместе с дополнительными часами и доплатой за классное руководство (по курсу 1997 г.).

Опыт борьбы за свои права позволил учителям и их профсоюзным лидерам направить сложившуюся ситуацию в конструктивное русло. Готовность к «акту гражданского неповиновения» вылилась в конкретную форму — «захват заложников. Конкретным результатом учительской акции протеста стала выплата части задолженности по зарплате и части летних отпускных денег.



На трудовые отношения в сфере образования накладывает отпечаток и специфика работодателя. Школа (или детсад) не являются в полном смысле предприятием, а директор школы выполняет функции работодателя лишь частично. Юридически работодателем является Управление образования города — это структурная единица администрации города. Практически оно не выполняет все функции работодателя, в частности, своевременную выплату зарплаты. Совет председателей профсоюзных комитетов работников образования находит новые формы взаимодействия с работодателем. Традиционная система коллективных договоров ограничена тем, что непосредственный руководитель — директор школы — не полноценный работодатель. Некоторые директора даже отказывались заключать такие договора. Поэтому эта система коллективных договоров дополняется системой соглашения Совета с органами, осуществляющими финансирование образования — с Управлением образования города, городской и областной администрацией. Такие соглашения заключались в наиболее острые моменты борьбы учителей за свои права. Эффективность таких соглашений невысока, ибо графики погашения задолженности по зарплате, как правило, нарушались. Но они позволяли вносить хоть какую-то определенность в положение работников.

Важно и то, что длительные задержки выплаты зарплаты в бюджетной сфере приводили к политизации трудовых конфликтов. Простая забастовка оказывалась мало эффективным средством защиты прав работников и нередко ухудшала их положение<sup>1</sup>.

Многочисленные трудовые конфликты последних лет показывают, что акции протеста чаще всего проходят в виде *демонстраций*, для привлечения внимания к неблагополучию в коллективах. А причина — отсутствие диалога между работниками и работодателями. Озлобление вызывают даже не сами жизненные трудности, а абсолютное неведение людей в том, кто и как будет устранять возникшие трудности.

<sup>1</sup> Бурнышев К. В. Трудовой конфликт в бюджетной сфере: CASE STUDY акции протеста учителей. Прокопьевская // Социальный конфликт. 1999, № 3. — С. 46—59.

В борьбе за свои права люди прибегали к радикальным формам коллективных действий — захват заложников, перекрытие железнодорожных магистралей и другие насильственные действия. Впервые бастующие шахтеры Анжеро-Судженска предприняли такие действия в 1994 г. — перекрыли Транссиб. Новый всплеск насилия произошел весной 1997 г. Сначала учителя Прокопьевска захватили в заложники заведующего городским отделом образования. Затем повторно перекрыли железную дорогу анжерские рабочие. В Салаире и Киселевске бастующие захватили здания городских администраций. Длительные забастовки провели ростовские шахтеры, авиадиспетчеры Быковского авиапредприятия, энергетики Приморья, работники районных судов Петербурга и др.

В результате этих акций Правительством РФ, администрациями территорий были предприняты меры по погашению задолженности. Эти действия позволили несколько снизить напряженность, приостановить забастовки работников разных сфер (образования, здравоохранения, промышленности и др.). Усилия бастующих не были напрасны. С большими трудностями, но добивались успеха коллективы организаций, особенно там, где имели место согласованные действия участников забастовок и твердые позиции профсоюзов. Наглядно это показали шахтеры Приморья.

Таким образом, проблема трудовых конфликтов в современной России вышла на передовые рубежи. Решить эту проблему, или хотя бы приуменьшить ее остроту, возможно лишь, опираясь на систему *социального партнерства*. С его помощью можно осуществлять регулирование социально-трудовых отношений, преодолевать дефицит конструктивного диалога между работниками и работодателями, их взаимную необязательность, неумение вырабатывать правила игры и жестко их придерживаться в рамках трудовых отношений.

#### Вопрос 5. Инновационные конфликты

В условиях рыночной экономики на уровне организаций (предприятий) происходит радикальная перестройка. Обладая экономической самостоятельностью, отвечая полностью за результаты своей хозяйственной деятельности, организации стремятся использовать различные факторы, которые обеспечили бы им высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость.

Руководители организаций, главные специалисты и работники стремятся к обновлению производства; к разработке и внедрению нововведений в различных подсистемах своих организаций — производственной (технической), экономической, социальной. В этих сферах инновации приобретают экономическую значимость. Они направлены на создание условий для эффективной работы, позволяют увеличить спрос и предложения на выпускаемую продукцию, наращивать прибыль.

*Инновации* (или *нововведения*) — это целевое изменение, направленное на совершенствование и создание какого-либо нового (именно для данной организации) продукта, технологии, организационной формы управления и др.

Нововведения вызревают от идеи до конкретного продукта и предполагают:

- обновление средств и методов производства;
- изменения, затрагивающие организационные формы хозяйственной деятельности (например, ликвидация некоторых профессий, рабочих мест, использование дополнительно новых знаний);
- изменение отдельных звеньев управления (внедрение АСУ, диспетчеризация, новые формы делопроизводства, учета и контроля);
- изменения в содержании и условиях труда и быта работников (внедрение прогрессивных режимов труда и отдыха, организация питания на производстве и др.).

Содержание и особенность инновационной деятельности, в которой участвуют люди, предъявляют ряд требований к членам коллектива:

- 1) обладать достаточно высокой квалификацией и нестандартным творческим мышлением;
- 2) быть способным и стремиться к самообучению в процессе своей деятельности и использовать опыт других;
- 3) активно участвовать в инновационном процессе, быть готовым к риску;
- 4) уметь находить и реализовывать нестандартные решения;
- 5) обладать высокой внутренней культурой, быть коммуникабельным.

*Социальной базой инновационных процессов* являются разные группы работников, имеющих разное статусное положение и возможности, которыми они располагают для реализации своих целей. Можно выделить следующие группы работников:

• «*независимые новаторы*» — ученые, инженеры, рабочие, сделавшие какое-то открытие или изобретение, не способствующее профилю организации, в которой они работают. Например, рабочий создает станок, чтобы ставить заклепки на джинсах. Но в таком новшестве не заинтересована его организация;

• «*новаторы по должности*» — специалисты и руководители предприятий, которым вменяется в должностные обязанности внедрение достижений науки и передового опыта;

• «*новаторы по духу*» — это те, кто более ориентирован на высокую самостоятельность, активность в сфере обновления производства.

**Инновации и социальные противоречия**

Поскольку инновации открывают новые перспективы изменения гибкости на изменение спроса и предложения, т.е. идет замена старого — новым, это объективно порождает *социальные противоречия*. Дело в том, что преобразования, как правило, затрагивают интересы людей, их планы, ожидания. Чем радикальнее и масштабнее проводимые изменения, тем чаще они вызывают противоречия и конфликты, порождаемые борьбой старого и нового.

Всякое нововведение связано с разработкой, «пробиванием», распространением и использованием новшеств в производстве. При этом возникает *противоречие между сторонниками и противниками нововведения*. Причина этого кроется в различии результатов и последствий нововведений для социальных групп работников с одной стороны, и организации в целом — с другой. Объективно между ними будут возникать достаточно противоречивые взаимоотношения. Так, возможны ситуации, когда нововведение выгодно предприятию (организации в целом), но не отвечает интересам отдельных групп его работников, или наоборот — невыгодно предприятию, но устраивает те или иные группы работников. При этом результаты инноваций могут иметь разное содержание для предприятия и работников. Например, с точки зрения интересов организации (предприятия) основным результатом может стать рост производства продукции, полученный за счет создания особых условий в одном из отделений (бригад), работающих на коллективном подряде. В бригадах результаты могут выражаться, прежде всего, в росте доходов, расширении участия в управлении, обогащении содержания труда. А в остальных звеньях, выпускающих такую же продукцию, результат данного нововведения может выразиться в ухудшении их положения из-за ограничения техники, которая была переброшена из отделения на подряд.

Часто экспериментальным звеньям уделяется больше внимания, к другим коллективам внимание снижается. В результате могут возникнуть противоречия, такие, как:

- социальный эффект может иметь противоположный «знак» по отношению к экономическому;
- последствия инноваций могут противостоять результатам;
- одни и те же результаты и последствия нововведений могут по-разному оцениваться членами коллектива организации. Отношение результатов нововведения и затраты на них по-разному воспринимаются работниками и организацией и могут породить конфликтную ситуацию и даже конфликт.

Конфликты, которые возникают в результате нововведений в организации, как и все остальные, могут носить частично *функциональный*, а частично *дисфункциональный* характер.

Конфликты могут как облегчать, так и затруднять внедрение новшеств. При этом работники, активно сопротивляющиеся нововведению, становятся участниками конфликта. Примером может быть конфликт коллектива Выборгского целлюлозно-бумажного комбината (ЦБК) за право работать на своем предприятии. Немного истории: с 1996 г. предприятие дважды перепродавалось за бесценок новым владельцам. Два года предприятие, способное выпускать уникальную экологически чистую продукцию (бумагу), не работало, люди не получали зарплату. Представитель нового владельца объявил сокращение работающих с 2100 до 800 человек и реорганизацию ЦБК в лесопилку. Это вызвало взрыв негодования и протеста. Рабочие осознали, что только профсоюз может стать единственной правовой базой, способной остановить «разбазаривание» градообразующего предприятия. Они провели перевыборы профкома. Профсоюз стал учредителем ЗАО и появилась возможность вести дела. Организовали работу на «захваченном» предприятии. Впервые за два года запустили бумагоделательные машины, начали регулярно выплачивать зарплату работникам комбината.

Важно отметить, что работники, активно сопротивляющиеся нововведению, становятся участниками конфликта, но не обязательно будут в нем неправой стороной.

Следует также иметь в виду и тот факт, что на ход внедрения нововведений и его конечный результат опасное влияние могут оказывать так называемые пассивные работники. Ибо они открыто против нововведений не выступают, поэтому их трудно выявить и вступить с ними в диалог. Таких может оказаться в коллективе достаточно много.

Причины инновационных конфликтов

Инновационная деятельность, как правило, является коллективной, она требует участия многих людей, входящих в различные профессионально-должностные группы. И чем большее количество людей вовлечено в инновационный процесс, чем интенсивнее он протекает, тем возникает больше возможностей для возникновения конфликтных ситуаций, которые порождаются трудностями, сопровождающими большинство нововведений.

К числу основных причин, вызывающих инновационный конфликт, можно отнести:

1) пассивность работников, заинтересованных в инновациях кадров. Это вызвано тем, что многие работники опасаются сокращения зарплаты, прибавления работы во время внедрения, боятся не справиться с новыми обязанностями, не имеют материального и морального поощрения во время внедрения. Другими словами, работники опасаются ухудшения (в результате нововведений) своего социально-экономического положения;

2) дефицит материально-технических ресурсов, но иногда в организациях имеются ресурсы более низкого качества, чем требуется. Иногда их приходится добывать на стороне, иногда требуемое оборудование, инструменты не выпускаются отечественной промышленностью;

3) ухудшение взаимоотношений руководителей и главных специалистов организации с руководителями и специалистами подразделений;

4) необходимость перестраивать свою работу руководителям и главным специалистам. Сегодня проблема трудоустройства и переобучения становится все более актуальной не только для руководителей, но и для рядовых членов трудового коллектива.

Преодоление этих и других трудностей, более рациональный подход к инновационному процессу позволят снизить конфликтность в организациях.

Инновационные конфликты в организациях могут быть

1) деловыми и

2) личностными.

Деловые инновационные конфликты

Такие конфликты возникают между людьми, так или иначе связанными производственно-экономическими отношениями. Перестройка дала импульс многим организационно-управленческим нововведениям, меняющим организацию производства и управления. Новые организационные формы связаны с созданием кооперативов, арендного, семейного подряда и т.д. Особенность многих организационных форм — их гибкость и ориентация на удовлетворение запросов потребителей. В то же время новые организационные формы порождают новые конфликты и противоречия.

Внутренним побудителем для инновационной деятельности является потребность людей к творчеству, заложенная в самом характере человека, проявляющаяся в постоянном стремлении к обновлению, совершенствованию производственной среды. Наличие и высокое развитие этих потребностей имманентно присуще *новаторам*, которые чутко улавливают новые проблемы, и для которых интересен сам процесс внедрения инноваций. Они могут принимать в нем участие, даже не

получая за это никаких вознаграждений. Но как люди творческие они заинтересованы в признании своих вклада и достижений, ради чего нередко способны пойти на конфликт.

Межличностные инновационные конфликты

Столкновение противоположно направленных, несовместимых потребностей, мотивов, интересов, мыслей, чувств порождает межличностные инновационные конфликты.

Они могут возникать как в сфере служебных, так и неслужебных отношений между сторонниками и противниками нововведений. Такие конфликты могут иметь ситуативную и характерологическую основу.

К *ситуативным* предпосылкам конфликта относятся:

- чувство неопределенности и неуверенности;
- недостаточная или искаженная информированность;
- непризнание работника коллективом;
- несправедливость.

К *характерологическим* предпосылкам можно отнести:

- черты характера;
- склонность к агрессивному повелению;
- пониженная самокритичность;
- нетерпимость к недостаткам других;
- невоспитанность.

Работник становится источником конфликта, когда направленность, ценности становятся не совместимыми с интересами и ценностями коллектива, т.е. когда наступает момент его «неадекватности» целям и задачам группы. Например, активный новатор трудится в коллективе, где «не принято» заниматься нововведениями, или, наоборот, пассивный работник попадает в коллектив, интенсивно обновляющий производство.

Конфликтогенной становится также личность, одержимая идеей, готовая добиваться своего любым путем. Трудно найти людей с такими личностными качествами, которые гарантировали бы бесконфликтное поведение. Практически любой человек может вступать в конфликтные отношения.

Вопрос 6. Особенности управления конфликтами. Предупреждение конфликта в организации

Оно предполагает умение управлять процессом разрешения конфликтной ситуации до перерастания ее в открытое противостояние.

Управление *конфликтом* — это способность руководителя увидеть конфликтную ситуацию, осмыслить ее и осуществить направляющие действия по ее разрешению<sup>1</sup>.

Управление конфликтом как сфера управленческой деятельности имеет следующие различные стадии:

- 1) восприятие конфликта и первичная оценка ситуации;
- 2) исследование конфликта и поиск его причин;
- 3) поиск путей разрешения конфликта;
- 4) осуществление организационных мер.

Конфликт в организации практически всегда виден, так как имеет определенные и внешние проявления: высокий уровень напряженности в коллективе; снижение работоспособности; ухудшение производственных и финансовых показателей; изменение взаимоотношений с поставщиками и покупателями и др.

Следует учитывать то, что объективный уровень конфликта и его восприятие должны быть адекватными, иначе могут возникать:

- псевдоконфликты (реально не существующие конфликты);
- переоценка или недооценка значимости конфликта;
- невосприятие, игнорирование существующего конфликта.

Исследование конфликта и поиск его причин

Это следующая важная стадия управления конфликтом в организации. Любым практическим действиям предшествует анализ конфликтной ситуации, который предполагает:

1) выявление сути противоречия, установление не только повода, но и причины, которая нередко маскируется участниками конфликта; вскрытие так называемых «болевых точек» в организации и своевременное проведение работы по их устранению;

<sup>1</sup> См.: В. Е. Щербак. Конфликтные ситуации на предприятии // ЭКО, 1999, № 11. – С. 162.

2) выяснение интересов и целей участников, их позиций (ибо могут быть цели не противоречивыми, но истолковываться по-разному). Здесь важно выделить черты характера, связанные



с утверждением личных притязаний, и цели социального взаимодействия, связанные с решением коллективных задач и исполнением обязанностей;

3) оценка возможных исходов и последствий противоборства, альтернативных вариантов достижения цели;

4) поиск точек соприкосновения, общих целей и интересов конфликтующих.

Поиск путей разрешения конфликта

*Эта стадия предполагает:*

1) полное прекращение конфронтации и взаимное примирение сторон;

2) достижение компромисса — частичное удовлетворение притязаний обеих сторон, взаимные уступки. Такой исход приводит к взаимному выигрышу;

3) разрешение конфликта на деловой, принципиальной основе:

путем удовлетворения объективных требований, претензий сторон или путем разоблачения несостоятельности предъявляемых претензий, наказания участников конфликта;

4) механическое прекращение конфликта (расформирование одного из подразделений, увольнение одного из участников конфликта из организации, перевод лидера или нескольких членов конфликтной стороны в другое или ряд других подразделений данной организации). Такой исход неизбежен, когда преодолеть конфликт иными способами невозможно. Но при разрешении конфликта важно не допускать экстремальных ситуаций.

Современная конфликтология выделяет два основных типа разрешения конфликта в организациях:

1. *Авторитарный тип* — разрешение конфликта через применение властных полномочий. Его основные черты заключаются в том, что:

- руководитель видит и слышит только себя. Считает, что сотрудники обязаны подчиняться, сомнения в правильности его решений недопустимы;
- руководитель считает, что должен «победить» любой ценой;
- конфликты рассматриваются как человеческие слабости;
- управление конфликтной ситуацией происходит в интересах организации, в сомнительных случаях должны «лететь головы».

При данном типе разрешения конфликта используются следующие методы:

1) убеждение и внушение. Они практически неотделимы. Руководитель пытается использовать свое руководящее положение, авторитет, права и через диктат своей воли воздействовать на сознание, деятельность конфликтующих сторон силой логики, фактов, примера;

2) попытка согласовать непримиримые интересы — это один из приемов сближения конфликтующих сторон, он позволяет добиться взаимоприемлемого уравновешенного разговора, снятия напряженности во взаимоотношениях;

3) метод «игры», когда одна из сторон стремится привлечь на свою сторону, например, руководство организации, а другая сторона — профсоюзы.

Основное преимущество авторитарного типа разрешения конфликта в том, что, как считают руководители, при его использовании экономится время. Его главный недостаток состоит в том, что конфликт при этом не разрешен, внешне задавлен и возможен его возврат.

2. *Партнерский тип* разрешения конфликта — разрешение конфликта через применение конструктивных способов. Его основные черты заключаются в том, что имеет место:

- конструктивное взаимодействие руководителя с конфликтующими сторонами. Чтобы аргументы руководителя организации были приняты или хотя бы выслушаны, руководителю необходимо вызвать к себе доверие, устранить негативные чувства, соблюдать этикет, корректность в обращении;

Современная западная этническая психология - лекция, которая пользуется популярностью у тех, кто читал эту лекцию.

- восприятие аргументов противной стороны;
- готовность к компромиссу, взаимный поиск решений; выработка взаимоприемлемых альтернатив;
- стремление совместить личностный и организационный факторы;
- восприятие как нормальный фактор деятельности.

Партнерский тип конфликта имеет свои преимущества. Он ближе к реальному решению проблемы, позволяет найти объединяющие факторы, т.е. удовлетворить (может быть, не всегда полно) интересы сторон.

В заключение отметим, что в организации весьма важно стремиться к быстрому и полному разрешению конфликтов, иначе они могут стать перманентными. Немаловажное значение при этом имеет создание благоприятной атмосферы труда, доброжелательных межличностных отношений членов коллектива в процессе трудовой деятельности, умение отличать причины от поводов, выбирать наиболее верные способы разрешения конфликтов. Это одна из первейших задач руководителя организации. Ведь эффективно управлять — это в том числе и умение создавать такую обстановку, в которой с минимальными издержками реализовывались бы поставленные перед организацией задачи.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.



#### **Раздел 4. Регулирование организационных конфликтов в организации. Разрешение управленческих конфликтов в организации.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях регулирования конфликтов в организации; раскрыть сущность разрешения управленческих конфликтов в организации.

##### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Методы и средства обучения |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 4.1 и 4.2 | Специфика регулирования организационных конфликтов в организации и между ними. Прогнозирование организационных конфликтов. Предупреждение как «замораживание» конфликтной ситуации в сфере экономических отношений. Предупреждение как стимулирование развития конфликтной ситуации. Диагностика организационных конфликтов. Управленческое консультирование менеджмента организации по поводу организационных конфликтов. Компромисс между сторонами организационного конфликта. Разрешение организационного конфликта как метод управления. Разрешение организационного конфликта как управленческий процесс. Разрешение организационного конфликта силами оппонентов: анализ специфики. Разрешение организационного конфликта с участием третьей стороны: анализ специфики. Метод разрешения организационных конфликтов силами сторон: примирение. Метод разрешения организационных конфликтов с участием третьей стороны: примирение. | Словесные, наглядные       |

##### **Текст лекции:**

#### **Конфликт-менеджмент в организации: стратегии и тактики**

Для менеджера любого уровня умение эффективно разрешать и предупреждать производственные и трудовые конфликты является профессиональной компетенцией, а в передовых компаниях умение строить конструктивный конфликт и вовсе фигурирует среди корпоративных ценностей.

Действительно, зная признаки возникновения конфликтной ситуации, закономерности развития конфликтов, выявляя мотивы и цели участников конфликта, осознавая свои истинные интересы в конкретной ситуации, владея методами анализа конфликтной ситуации и организации совместного поиска решений, менеджер гораздо эффективнее справляется со сложными управленческими проблемами.

Для многих конфликт в организации ассоциируется с нарушением взаимоотношений, потерей психологического равновесия, эмоциональным дисбалансом. Однако конфликт может быть полезен как конфликтующим сторонам, так и компании. Задача состоит в том, чтобы конфликт из делового контекста не смещался в область личностных отношений, не переходил во взаимное дискредитирование, не разрушал формировавшуюся годами совместимость.

Примером «полезного» для компании конфликта может выступить так называемый позиционный конфликт, когда в структуре организации для подразделений сознательно формируются противоположные, конкурирующие цели, в результате чего возникает объективное противостояние. Позиционный конфликт дает руководству более объективно оценивать действия подразделений, поскольку те в противостоянии ищут более совершенные доводы своей состоятельности, разрабатывают новые технологии. Другими словами, позиционный конфликт создает конструктивное напряжение, полезное для организации.

Поэтому на практике он нередко специально предусматривается в целевой структуре организации. Патология позиционных конфликтов возникает тогда, когда целевое напряжение,

вызванное сугубо позиционными причинами, насыщается эмоциями, переходит в межличностное напряжение и межличностный конфликт.

Кроме того, полное отсутствие конфликтов в организации выглядит неестественно, гармония в управлении всегда отдаёт фальшью, ведь как выразился основоположник современной конфликтологии Георг Зиммель, «враждебность, наряду с симпатией, является основой человеческих отношений». Очевидно, именно поэтому два известных в США руководителя — Дж. Бурке из корпорации «Джонсон энд Джонсон» и Э. Гроун из «Инел» — настаивают на важности в управлении организациями такого фактора как «созидательная конфронтация». Они не только поощряют расхождение во взглядах менеджеров, они просто требуют от них этого. Они окружают себя людьми, которые достаточно подготовлены, чтобы знать правду, и достаточно независимы в своих суждениях, чтобы открыто их излагать, особенно, в тех случаях, когда правда не совпадает со взглядами высших руководителей.

Безусловно, организационными конфликтами необходимо управлять, и здесь важны не столько формы действий, сколько их функциональные или дисфункциональные последствия.

Таким образом, управленческое действие во многих вариациях не только допустимо, но и необходимо воспринимать в качестве конфликтного. Именно конфликтные ситуации могут являться точками роста и развития организации, могут дать существенный толчок для формирования в ней новых отношений. Однако для реализации этой важной функции конфликтов требуются два существенных условия: во-первых, изменение отношения к конфликтам, формирование позитивного отношения к ним и умения «видеть» в конфликтах конструктивное начало; во-вторых, формирование умения анализировать конфликтные ситуации, управлять ими, обогащение «репертуара» технологий разрешения конфликтов, а также соблюдение принципов, способствующих разрешению конфликта.

| <b>Принципы разрешения конфликта</b>                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Институционализация конфликта (установление норм и процедур урегулирования или разрешения конфликта) | ограничение количества участников и сфер проявления конфликта;<br>принятие всеми сторонами определенных правил разрешения конфликта — организационных и (или) этических норм, четких договоренностей и т.д.;<br>контроль со стороны третьих лиц (государственных органов, арбитров и т.п.)                                     |
| Легитимация процедуры разрешения конфликта                                                           | признание всеми его сторонами правомерности и справедливости определенного порядка действий по разрешению спора даже в том случае, если установленные процедуры расходятся с некоторыми (устаревшими) правовыми нормами<br>фиксация процедур в специальных документах и широкого ознакомления с ними всех участников конфликта |
| Структурирование конфликтующих групп                                                                 | определение состава участников конфликта, представителей (лидеров) соперничающих групп, различных центров группового влияния и их силы                                                                                                                                                                                         |
| Отделение людей от проблемы                                                                          | демонстрация готовности разобраться с проблемой;<br>твёрдость по отношению к проблемам и мягкость по отношению к людям                                                                                                                                                                                                         |
| Предложение взаимовыгодных вариантов                                                                 | разработка широкого круга вариантов;<br>поиск взаимной выгоды;<br>выяснение предпочтений другой стороны                                                                                                                                                                                                                        |
| Внимание интересам, а не позициям                                                                    | фиксация базовых интересов;<br>поиск общих интересов;<br>признание интересов оппонента частью проблемы                                                                                                                                                                                                                         |
| Использование объективных критериев                                                                  | разработка по каждой части проблемы объективных критериев;<br>использование справедливых критериев;<br>использование нескольких критериев                                                                                                                                                                                      |

|                    |                                                                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| редукция конфликта | последовательное ослабление конфликта путем перевода на более мягкий уровень противоборства или противостояния |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Разрешение конфликтов** – сложный многоступенчатый процесс, который, основываясь на диагностике конфликтов, выражается в предупреждении, сдерживании, регулировании конфликтов. Управление конфликтами характеризуется в выработке стратегий конфликтного поведения, в подавлении или стимулировании конфликтов, в снижении уровня конфликтных деструкций. Процесс управления конфликтом во многом зависит от позиции, которую занимает участник взаимодействия, от его собственных интересов, а также от того, к каким средствам он прибегает, чтобы не допустить разрастания конфликта. Большинство людей достаточно гибко используют различные стратегии конфликтного взаимодействия в зависимости от ситуации, даже не имея специальной подготовки. Однако знание особенностей основных типов поведения в конфликте, их преимуществ и ограничений важно для профилактики конфликтов и эффективного управления людьми в целом, именно поэтому целесообразно остановиться на коротком обзоре основных стратегий разрешения конфликта (по Томасу-Килменну) – конфронтация/конкуренция, приспособление/уступка, уклонение/избегание, компромисс, сотрудничество.

Стратегия конфронтации/конкуренции предполагает всяческую демонстрацию собственной силы и неуязвимости перед противником, а также возможности легко без его доброй воли решить конфликт в свою пользу. Эта стратегия не отрицает возможности использования таких тактик как блеф или хитрость.

**Рекомендуется применять, когда:**

- для вас очень важен исход и вы делаете большую ставку на свое решение проблемы, цена вопроса велика, выгоды больше, чем ущерб;
- вы обладаете достаточным авторитетом для принятия решения;
- решение надо принять быстро, и вы имеете достаточно власти для этого;
- вы чувствуете, что нет другого выбора и вам нечего терять;
- вы находитесь в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования.

Стратегию приспособления/уступки обычно выбирают, понимая и принимая превосходящую силу противника. Согласно этой стратегии необходимо приспособиться к интересам оппонента, идти на уступки вплоть до собственной капитуляции.

**Рекомендуется применять, когда:**

- вы жертвуете малым ради большого;
- уступки и даже капитуляция не наносят вам большого вреда;
- вас не особенно волнует то, что происходит;
- вы хотите сохранить мир с оппонентом;
- вы считаете, что важнее сохранить хорошие отношения в долгосрочной перспективе, чем отстаивать свои интересы;
- вы понимаете, что итог намного важнее для другого человека, чем для вас;
- вы понимаете, что правда не на вашей стороне;
- у вас мало власти и шансов победить.

Стратегия приспособления/уступки неэффективна в том случае, когда появляется желание поскорее «избавиться» от конфликта. Отсроченный эффект такого конфликта будет намного разрушительнее, ибо избавиться – не значит решить.

Стратегия уклонения/избегания подразумевает демонстрацию оппоненту собственного непонимания его конфликтных намерений. Словами, интонацией, манерой разговора, жестами мы показываем противнику следующее:

- на самом деле нет проблемы;
- это не моя проблема;
- это дело не самой первой важности;
- у меня нет полномочий, это не в моей власти;
- конфликт неприятен и разрушителен, поэтому от него стоит отказаться в принципе.

**Рекомендуется применять, когда:**

- необходимо ослабить напряженную обстановку;
- вы хотите выиграть время;
- вы знаете, что не сможете разрешить конфликт в свою пользу;
- нет явной, активной угрозы с противоположной стороны;
- вы собираете информацию о противнике, сознательно тянете время, готовите контраргументы;

- вы не хотите брать на себя ответственность за конфликт.

Данная стратегия становится неэффективной в случае, когда конфликтная ситуация начинает представлять реальную угрозу вашим интересам.

Стратегия компромисса наиболее эффективна в тех случаях, когда обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это для них невыполнимо. Понимая структуру и суть конфликта, стороны сходятся на частичном удовлетворении своих желаний и частичном выполнении желаний другой стороны, обмениваясь уступками и торгуясь для разработки компромиссного решения. Достигнутый компромисс позволяет в будущем использовать иной подход к разрешению конфликта, если первичный компромисс устранил проблему лишь на короткий срок.

**Рекомендуется применять, когда:**

- вы хотите прийти к соглашению быстро;
- обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;
- вы хотите получить решение быстро, потому что у вас нет времени или потому что это более экономичный и эффективный путь;
- вас может устроить временное решение;
- вы можете воспользоваться кратковременной выгодой;
- другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;
- удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение и вы можете несколько изменить поставленную вначале цель;
- компромисс позволит вам сохранить взаимоотношения и вы предпочитаете получить хоть что-то, чем все потерять
- вы внутренне готовы к уступкам, чтобы договориться.

Стратегия сотрудничества является наиболее целесообразным подходом к решению задачи определения и удовлетворения интересов обеих сторон, однако требует от сторон времени и умения объяснить свои желания, выразить свои нужды, выслушать друг друга и затем выработать альтернативные варианты решения проблемы. Отсутствие одного из этих элементов делает такой подход неэффективным.

**Рекомендуется применять, когда:**

- вы сможете выиграть только тогда, когда выиграет ваш партнер;
- решение проблемы важно для обеих сторон;
- у вас есть время поработать над возникшей проблемой;
- вы и ваш оппонент осведомлены о проблеме, желания и потребности обеих сторон известны;
- вы способны изложить суть интересов и выслушать друг друга;
- вы обладаете равной властью и на равных ищите решение проблемы;
- решение проблемы очень важно для обеих сторон, и никто не хочет полностью от него устранился;
- у вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- Сотрудничество среди прочих стратегий является самым трудным, однако она позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных и важных конфликтных ситуациях.

Важно понимать, что не бывает «правильных» или «неправильных» стратегий, – бывают уместные или неуместные. Каждая из этих стратегий эффективна только в определенных условиях, и ни одна из них не может быть выделена как самая лучшая. Опытный менеджер должен уметь эффективно использовать каждую из указанных стратегий и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства, а также принимая во внимания собственные предпочтения в выборе стратегий разрешения конфликта.

Кроме того, на выбор стратегии конфликтного взаимодействия также влияет то обстоятельство, что этапы конфликта и этапы управления им находятся в определенном соответствии. Учет этого соответствия позволяет определять приоритетные направления работы руководителя с конфликтами и выбор адекватной стратегии. Например, на этапе возникновения и развития конфликтной ситуации в процессе прогнозирования или предупреждения конфликта основные усилия должны быть сосредоточены на работе с субъектами, создающими конфликтные ситуации или склонными к созданию таких ситуаций, здесь применима стратегия уклонения/избегания. На этапе осознания конфликтной ситуации в ходе предупреждения конфликта важно не упустить работу с субъектами, которые осознают возникшие конфликтные ситуации. В этом случае необходимо удерживать их от перехода к активным

действиям при предупреждении деструктивных конфликтов или направить их действие в легитимное русло при стимулировании конструктивных конфликтов (стратегии компромисса, сотрудничества).

| Этапы конфликта                                                                       | Содержание управления<br>(вид деятельности) |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Возникновение и развитие конфликтной ситуации                                         | Прогнозирование                             |
|                                                                                       | Предупреждение<br>(стимулирование)          |
| Осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия | Предупреждение<br>(стимулирование)          |
| Возникновение предмета конфликта и образов конфликтной ситуации                       | Предупреждение<br>(стимулирование)          |
| Начало открытого конфликтного взаимодействия                                          | Регулирование                               |
| Развитие открытого конфликта                                                          | Регулирование                               |
| Разрешение конфликта                                                                  | Регулирование                               |

**В целом, при принятии решения о стратегии конфликтного взаимодействия необходимо учитывать по крайней мере два обстоятельства:**

Во-первых, реакцию, какую могут вызвать те или иные из предпринимаемых мер со стороны как непосредственных участников конфликта, так и сил, соблюдающих временный нейтралитет;

Во-вторых, нормы морали, привычки и обычаи, господствующие в конкретной организации и регулирующие поведение людей в спокойной обстановке и в моменты конфликтов. Необходимо считаться с реальными возможностями, конкретной ситуацией и общественным мнением, избегать как слишком слабых, так и слишком сильных средств воздействия.

**Итак, рассмотрев природу конфликтов, можно сделать следующие выводы.**

- Для менеджера любого уровня умение эффективно разрешать (и предупреждать) производственные и трудовые конфликты является профессиональной компетенцией. Зная признаки возникновения конфликтной ситуации, закономерности развития конфликтов, выявляя мотивы и цели участников конфликта, осознавая свои истинные интересы в конкретной ситуации, владея методами анализа конфликтной ситуации и организации совместного поиска решений, менеджер гораздо эффективнее справляется со сложными управленческими проблемами.

- Конфликты неизбежны, и стремиться к их отсутствию нет необходимости, так как любой конфликт, организационный в том числе, является формой проявления объективных противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, способствует их развитию, переходу на более высокий уровень. Задача заключается в том, чтобы минимизировать деструктивные последствия конфликтов, уменьшить их разрушительный потенциал, используя методы их конструктивного урегулирования.

- Организационными конфликтами необходимо управлять, учитывая их возможные функциональные и дисфункциональные последствия.

- Для того чтобы конфликтное управленческое действие являлось точкой роста и развития организации, необходимо соблюдение ряда существенных условий и принципов, способствующих разрешению конфликта.

- Для профилактики конфликтов и эффективного управления людьми в целом необходимы базовые знания основных стратегий разрешения конфликта (конфронтация/конкуренция, приспособление/уступка, уклонение/избегание, компромисс, сотрудничество), типов поведения в конфликте, их преимуществ и ограничений.

Жизненная практика показывает, что конфликт – неотъемлемая часть человеческих отношений, и поэтому он существует столько, сколько существует человек. Как заметил американский психолог Б. Вул, «Жизнь – процесс решения бесконечного количества конфликтов. Человек не может избежать их. Он может только решить, участвовать в выработке решений или оставить это другим». Руководителю любого уровня необходимо выработать навыки рационального управления конфликтными ситуациями, что подразумевает выбор не только адекватной стратегии (или комбинации стратегий), но и набора оптимальных тактик и инструментов воздействия на оппонента. Следует отметить, что на выбор инструментов управления конфликтом в организации в значительной степени влияет прежний опыт



участников конфликтного взаимодействия, их отношение к текущей конфликтной ситуации и основные параметры взаимодействия. Установки участников конфликта, в свою очередь, начинают определять такие характеристики конфликта, как:

- преследуемые цели,
- восприятие партнера по ситуации,
- «объем» предмета разногласий,
- характер взаимодействия с партнером,
- используемые средства воздействия на партнера.

На основе обобщения результатов анализа отмеченных характеристик конкретных конфликтов можно выделить разные модели развития конфликта: модель сотрудничества, модель кооперации, модель конкуренции:

Исходя из определенного типа взаимодействия, целесообразно делать выбор в пользу той или иной тактики поведения в конфликтной ситуации. В общих чертах тактику поведения в конфликте можно описать как совокупность приемов воздействия на оппонента, средство реализации стратегии, причем, одна и та же тактика может использоваться в рамках разных стратегий. Немецкий философ и социолог Г. Зиммель утверждает, что выражение враждебности в конфликте играет положительную роль, поскольку допускает сохранение отношений в ситуациях стресса, тем самым предотвращая распад группы, который неизбежен в случае изгнания враждебно настроенных индивидов. Так, например, угроза или давление, рассматриваемые как деструктивные действия, могут быть использованы в случае неготовности или неспособности одной из сторон уступать далее определенных пределов.

По мнению В. Г. Зыкина, доктора психологических наук, профессора Российской академии государственной службы при Президенте РФ: «Действия многих оппонентов конфликта, независимо от его вида (за исключением внутриличностного), отличаются стереотипностью: применяемые тактики и приемы сменяют друг друга в определенной последовательности, сами они не отличаются разнообразием. Такая стереотипность поведения обуславливается «фокусировкой» личности на конфликт, сильным влиянием негативных эмоциональных состояний, которые специфическим образом изменяют восприятие реальности. Поэтому многие конфликты протекают по одной и той же схеме, с применением одних и тех же приемов и тактик».

В целом выделяют жесткие, нейтральные и мягкие тактики конфликтного взаимодействия:

Основные характеристики тактик воздействия на оппонента таковы:

- **Тактика захвата и удержания объекта конфликта.** Применяется в конфликтах, где объект материален.

- **Тактика физического насилия (ущерба).** Применяются такие приёмы, как уничтожения материальных ценностей, физическое воздействие, блокирование чужой деятельности и т. п.

- **Тактика психологического насилия (ущерба).** Чаще всего эта тактика используется более сильной стороной, к тому же имеющей большие возможности для усиления собственных ресурсов. Данная тактика вызывает у оппонента обиду, задевает самолюбие, достоинство и честь. Ее проявления: оскорбление, грубость, оскорбительные жесты, негативная личностная оценка, дискриминационные меры, клевета, дезинформация, обман, унижение, жесткий контроль за поведением и деятельностью, диктат в межличностных отношениях. Дискредитация достигается за счет жесткой критики и остракизма. Заметим, что такая критика, по сути своей, может быть и справедливой, но она облекается в форму, провоцирующую оппонента на необдуманные действия или высказывания. Данный прием применяется практически всегда в эмоциональных конфликтах вертикальной направленности. В этом случае один из оппонентов обвиняет другого, отстаивающего интересы группы, коллектива, организации, в наличии скрытых сугубо личных (часто корыстных) интересов, которые на самом-то деле и являются для него якобы главными.

- **Тактика давления.** Спектр приемов включает предъявление компромата, шантаж.

Риск. Эта тактика рассчитана на эффект неожиданности. Рискующая сторона предпринимает серию быстро следующих друг за другом максимально эффективных действий, на которые не ответить противоборствующей стороне просто нельзя. Тем самым рискующая сторона ставит своего оппонента в условия жесткого дефицита времени, который в сочетании с информационной неопределенностью вынуждает совершать грубые промахи и ошибки. Опыт показывает, что обычно рискуют именно те, у кого возможностей меньше или меньше шансов на усиление своих ресурсов.

- **Выжидание, «удержание предыдущего состояния».** Эта тактика, имеющая вид прекращения конфликта, часто применяется с целью получить дополнительную информацию о противоборствующей стороне, ее ресурсах, путях их увеличения, создать впечатление своей



миролюбивости. Выжидание, отсутствие действий со стороны одного из оппонентов создает своего рода ситуацию неопределенности, а неопределенность порождает напряженность. В этом случае оппоненты, находясь в состоянии напряженности из-за самого конфликта, еще и подвергаются дополнительному напряжению из-за неопределенности ситуации. Многие не выдерживают такого двойного давления и предпринимают какие-то действия, обычно ошибочные. Это и служит информацией о состоянии оппонентов и их возможностях. Если процесс затягивается, то сама выжидающая сторона может быть инициатором некоторых пробных действий, даже незначительных уступок, чтобы вызвать определенную реакцию со стороны оппонента и получить нужную информацию. Прием выжидания применяется достаточно часто в конфликтах, когда ресурсы оппонентов примерно равны. Если оппонент поверил дезинформации, принял ее за истинные положение дел и расстановку сил, это побуждает его к активным действиям, которые на самом деле являются спровоцированными, а следовательно, ошибочными. В результате шансы на успех у него резко снижаются.

**Демонстрация усиления собственных ресурсов.** Эта тактика заключается в том, что одна из сторон демонстративно дает знать другой об имеющейся реальной возможности увеличения собственных ресурсов в такой мере, что они будут значительно перекрывать ее ресурсы. Тактика призвана вызвать запрограммированную реакцию со стороны оппонента: его выход из конфликтной ситуации, так как реальные его возможности покажутся более слабыми, или принуждение к переговорам и поиску компромисса на невыгодных для него условиях. Это довольно хитрая тактика, требующая от стороны, которая ее применяет, актерских способностей. Все обычно разворачивается по следующему сценарию. Очень доброжелательным, чуть ли не отеческим тоном, оппоненту говорят: «...я к вам отношусь очень хорошо, даже искренне симпатизирую, поэтому хочу предостеречь — вы ввязались в очень скверную историю. Знаете ли вы, что у меня..., что тот человек, от которого зависит... — мой близкий...» и далее в таком духе. Главное — убедить оппонента в бесперспективности борьбы, усилить ощущение угрозы, безысходности и за счет этого вывести из конфликта. Тактика эта хорошо апробирована и весьма действенна. Ее применяют постоянно.

**Тактика демонстративных действий.** Применяется с целью привлечения внимания окружающих к своей персоне (публичные высказывания и жалобы, забастовки и т.п.).

- **Санкционирование.** Воздействие на оппонента с помощью взыскания, увеличения рабочей нагрузки, наложение запрета, установление блокад, невыполнение распоряжений под каким-либо предлогом, открытый отказ от выполнения.

- **Тактика коалиций.** Ее цель — усиление своего ранга в конфликте. Выражается в образовании союзов, увеличении группы поддержки за счет руководителей, общественности, родственников, обращение в СМИ, различные органы власти. Используется в более чем одной трети конфликтов.

- **Тактика фиксации своей позиции** — наиболее часто применяемая тактика (в 75-80% конфликтов). Основана на использовании фактов, логики для подтверждения своей позиции. Это убеждение, просьбы, критика, выдвижение предложений и т. д.

- **Тактика дружелюбия.** Включает корректное обращение, подчеркивание общего, демонстрацию готовности решать проблему, предъявление необходимой информации, предложение помощи, оказание услуги, извинение, поощрение.

- **Тактика сделок.** Предусматривает взаимный обмен благами, обещаниями, уступками, извинениями.

Следует отметить, что при рациональном развитии конфликта (то есть в таком конфликте, который умело контролируется) применение тактик обычно идет от мягких (фиксация своей позиции, дружелюбие, санкционирование) к более жестким и иррациональным (давление, психологическое насилие). Видный деятель в области теории конфликтологии Дж. Каконен утверждает: «Конфликты являются естественной частью социальной жизни человека, но они превращаются в проблему только через их решение. Средства и методы разрешения конфликта определяют, будет ли конфликт позитивным или негативным». Представители крупного и среднего бизнеса убеждены, что рациональное ведение конфликта требует от руководителя высокой конфликтологической компетентности и управленческого мастерства. По словам директора департамента информационных технологий ООО «Марка» (Запорожье) Владимира Бойкова, в основном проблемы в организации являются проявлением напряженных отношений или конфликтов между организационными субъектами, и именно этим определяется арсенал вмешательств, применяемый руководителем для разрешения конфликта. Его мнение поддерживает финансовый директор ОАО «Строитель» (Запорожье) Дмитрий Станчев, подчеркивая, что идеи размежевания и противостояния, доминирования и подавления психологически даются руководителю значительно проще, чем идея компромиссов и сближения,

партнерства и сотрудничества. Однако зачастую использование руководителем жестких иррациональных тактик приводит к дисфункциональным последствиям – у сотрудников формируется негативная установка по отношению к руководителю, снижается мотивация, работоспособность и производительность труда, в сознании закрепляется норма насильственных способов решения производственных и организационных проблем.

Таким образом, именно нейтральные и мягкие тактики, применяемые в рамках различных стратегий, способствуют конструктивному разрешению организационных конфликтов, часто основанных на сильной взаимозависимости оппонентов. Как известно, для качественной реализации нейтральных и мягких тактик руководителю необходимо владеть арсеналом техник, способствующих сглаживанию конфликтных ситуаций. На рассмотрении нескольких таких техник мы остановимся более подробно.

#### Техника «4 шага к конфликтному собеседнику»

Технику «4 шага к конфликтному собеседнику» чаще всего применяют в рамках тактики дружелюбия. Ее целесообразно использовать в том случае, когда оппонент неагрессивен, готов к сотрудничеству и в состоянии рационально управлять конфликтом. Применение этой техники подразумевает реализацию следующих шагов:

**Шаг 1. Изменение атмосферы конфликта.** Выслушивание, сочувствие, подстройка и другие простые способы «разрядки» ситуации

| Метод                                                                                                                                                                       | Техники                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Пример                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Выяснение (расспрос): заключается в обращении к говорящему или собеседнику за уточнениями с помощью вопросов.                                                               | Открытые вопросы требуют дополнения информации к первоначальному сообщению, заставляют говорящего расширить или сузить свое первоначальное сообщение. В открытом вопросе не должно содержаться намек на ожидаемый ответ.                                                                                               | «Я не совсем понимаю, что Вы имеете в виду?»; «Каково Ваше мнение по данному вопросу?»; «Что Вы предлагаете?»; «Что Вы думаете по поводу?»; «Как Вы расцениваете?»                       |
|                                                                                                                                                                             | Закрытые вопросы побуждают людей отвечать, используя одиночные слова, такие как «да» или «нет» или короткие фразы. Они уместны при выяснении конкретного факта или обстоятельства.                                                                                                                                     | «Вы сделали?»; «Это было?»; «Вам будет?»; «Не могли бы вы?»; «Правда ли?»                                                                                                                |
| Перефразирование заключается в повторении высказывания собеседника своими собственными словами, словами слушающего. Главное — в неискаженном виде сохранить исходную мысль. | Пересказ: ваша собственная формулировка сообщения говорящего (собеседника) в деталях, подробная.                                                                                                                                                                                                                       | «Если я Вас правильно понял, то...»; «Другими словами, Вы считаете, что...» далее идет пересказ слов собеседника.                                                                        |
|                                                                                                                                                                             | Резюме представляет собой ответы, подытоживающие основные идеи и чувства говорящего собеседника в обобщенном, сокращенном виде. Резюме может быть в виде обобщения слов собеседника или главной мысли, выделенной из сообщения, а также в виде главного противоречия, заключающегося в сведениях, доводах собеседника. | Примеры вступления пересказа: «Как я понял Ваши основные идеи являются...»; «Если подытожить сказанное Вами, то...»; «Таким образом, Вы считаете, что...»; «Короче говоря, Вы хотите...» |

|                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Развитие мыслей заключается в том, чтобы дать направление развитию мыслей, доводов собеседника для того, чтобы они стали более понятными. При этом Вы используете слова собеседника как причину, а свои мысли как следствие.</p> | <p>Логическое следствие: Вы высказываете предположения относительно того, что может следовать из слов собеседника, устанавливая при этом причинно-следственную связь.</p> | <p>«Если исходить из сказанного Вами получается, что... дальше идут Ваши предположения.</p>                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Интерпретация слов собеседника: выдвигаются предположения относительно причин высказываний собеседника.</p>                                                            | <p>«Вы так считаете видимо, потому что... дальше следуют Ваши предположения относительно мотивов истинной позиции, более глубоких причин высказываний собеседника.</p> |
| <p>Вербализация чувств (отражение чувств с помощью слов) заключается в высказывании об эмоциональном состоянии одного из собеседников на момент беседы.</p>                                                                         | <p>Сообщение о своем восприятии собеседника, его чувств, эмоционального состоянии.</p>                                                                                    | <p>«Мне кажется, Вы чувствуете себя несколько встревоженным в связи с тем, что Вы сказали о...»</p>                                                                    |
|                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Сообщение о своем эмоциональном состоянии во время беседы</p>                                                                                                          | <p>«Меня несколько смущают Ваши слова о том, что...»</p>                                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                     | <p>Сообщение о своем восприятии хода беседы.</p>                                                                                                                          | <p>«Мне кажется наш разговор несколько затянулся, мы топчем на месте: мы вновь и вновь возвращаемся к вопросу о...»</p>                                                |

#### Шаг 2. Локализация претензии

- Существо дела: чем оппонент недоволен?
- Раскрытие эмоций: какие чувства он испытывает?
- Призыв: чего оппонент хочет от вас?
- Отношение: как он к вам относится?

#### Шаг 3. Признание фактов, фиксация общих позиций

#### Шаг 4. Обсуждение проблемы и поиск решения

Когда стороны верно поняли сущность предъявляемых претензии, у них появляется возможность принять обоснованное решение относительно того, что они могут сделать, хотят ли они это сделать и будут ли они делать это.

#### Техника «Открытая дверь» (снятие агрессии оппонента)

Технику «Открытая дверь» чаще всего применяют в рамках тактики фиксации своей позиции. Ее целесообразно использовать в том случае, когда оппонент чрезмерно агрессивен, ожидает активного сопротивления с вашей стороны и не в состоянии рационально управлять конфликтом. Как утверждал немецкий философ и социолог Г.Зиммель, в подобных иррациональных конфликтах важно не достижение результата, а скорее выражение агрессивных эмоций, вызывающих взрыв.

В таком случае первоочередной задачей является снижение уровня агрессии и последующий перевод конфликтного взаимодействия в конструктивное русло. Заметим, что применение этой техники подразумевает реализацию следующих шагов.

5. Следует отличать объективные факты в характеристике оппонентом вашего поведения от оценки этого поведения. Не стоит реагировать на негативные оценки вашей личности и на замечания морального характера.

6. Необходимо воспринимать собеседника спокойно, не поддаваться чувству вины и страха, не использовать сарказм и иронию, игнорировать агрессию.
7. Принципиально не надо защищаться ни посредством контратаки, ни путем бегства в защитные механизмы: не объяснять, почему вы поступили именно так, а не иначе; не утверждать, будто вас вынудили объективные причины, не отрицать то, что на самом деле произошло.
8. Если оппонент характеризует ваши действия в соответствии со своими моральными ценностями, не надо опровергать его взгляды, но и не следует соглашаться с ними.
9. Необходимо выяснить, что именно не устраивает оппонента в вашем поведении.
10. Следует найти в конфликте положительные стороны. Например, вы можете действительно узнать что-то новое и ценное для себя.
11. «Сжатие» нескольких замечаний. Как показывает опыт деловой коммуникации, целесообразно не отвечать на каждое замечание в отдельности, а, объединив их вместе, ответить одним тезисом или даже одной фразой.
12. Одобрение плюс уничтожение. Если вам сделаны объективные замечания и в корректной форме, то можно снизить их значимость, сначала согласившись с ними, а затем, развернув дополнительные аргументации, подтвердить свое прежнее высказывание.

### **Техника «Карта конфликта»**

Технику «Карта конфликта» чаще всего применяют в рамках тактики дружелюбия. Ценность этой техники заключается в упорядоченном, систематическом подходе к проблеме.

**Применение этой техники подразумевает реализацию следующих шагов:**

**Шаг 1. Описание проблемы в общих чертах.** На данном этапе нет нужды глубоко вдаваться в проблему или пытаться найти выход из нее.

**Шаг 2. Определение главных сторон конфликта.** Это могут быть отдельные лица или целые команды, отделы, группы или организации. В той мере, в которой вовлеченные в конфликт люди имеют какие-то общие потребности по отношению к данному конфликту, их можно сгруппировать вместе. Смесь групповых и личных категорий также приемлема.

**Шаг 3. Определение подлинных потребностей сторон конфликта.** На этом этапе необходимо перечислить основные потребности и опасения для каждого из главных участников, связанные с данной проблемой. Следует выяснить мотивацию, стоящую за позициями участников в данном вопросе.

Графическое отображение потребностей и опасений сторон конфликта позволяет расширить кругозор в конфликтном взаимодействии и создать условия для более широкого круга потенциальных решений, доступных после окончания этого процесса.

**Кроме того, техника «Карта конфликта» имеет следующие преимущества:**

- ограничивает дискуссию определенными формальными рамками, что помогает обычно избежать чрезмерного проявления эмоций. Люди могут потерять самообладание в любой момент, однако во время составления карты они склонны сдерживать себя;
- создает групповой процесс, в ходе которого возможно совместное обсуждение проблемы;
- представляет людям возможность выразить свои желания и опасения;
- создает атмосферу эмпатии;
- позволяет яснее увидеть как собственную точку зрения, так и точку зрения других;
- придает систематический характер взглядам каждой стороны на проблему;
- наталкивает на новые направления в выборе решений.

### **Техника отсрочки, расширения временного горизонта конфликта**

Техника отсрочки, расширения временного горизонта конфликта является универсальной и используется в нейтральных и мягких тактиках. Как следует из теории игр, наиболее опасные игры характеризуются их узким временным горизонтом. Определение длительной перспективы полного разрешения конфликта, как правило, облегчает его разрешение. Так как со временем острота конфликта снижается, целесообразно использовать прием отсрочки. Например: «Позвольте вернуться к этому вопросу позднее...» Достаточно часто по прошествии определенного времени главные причины конфликта либо отпадают, либо утрачивают свою значимость.

Таким образом, грамотное применение арсенала инструментов, техник и тактических приемов в процессе конфликтного взаимодействия должно отвечать основным принципам управления конфликтами:

- рационализация конфликта, снижение его эмоциональной окраски. Иррациональность, неосмысленность поведения всегда затрудняет решение конфликта;
- концентрация внимания не на заявленных позициях (требованиях), а на реальных интересах оппонента. Очень часто официальные заявления сторон лишь камуфлируют их подлинные интересы;
- расширение коммуникаций между сторонами с целью получения достоверной информации и укрепления доверия;
- сегментация, дробление предмета конфликта на многие составляющие. Это позволяет увидеть в позициях сторон точки соприкосновения и найти вопросы, по которым возможны согласие, компромиссы или сотрудничество;
- проведение различия между участником и предметом конфликта. Соперничество по определенным вопросам не должно перерасти в личную вражду и оскорбления;
- относительность соперничества. Противоположную сторону нельзя рассматривать как врага в последней инстанции. Конфликт практически никогда не охватывает весь спектр интересов сторон. У оппонентов есть и общие черты, а часто и общие интересы. Именно на них следует опираться в достижении взаимопонимания и сотрудничества;
- граничение сферы соперничества. Нельзя затрагивать основные цели и ценности оппонента, допускать расширение областей спора;
- временное (стадийное) ограничение конфликта. Чем раньше остановить процесс развертывания конфликта, тем легче его разрешить, и наоборот, чем дальше зашел конфликт в своем проявлении, тем труднее и дороже его урегулирование;
- стремление к окончательному решению конфликта менее желательно, чем к мелиоративному (предполагающему постепенное улучшение ситуации) решению его. Это означает, что в большинстве случаев (хотя и не всегда) нельзя действовать по принципу «либо все, либо ничего». При мелиоративном подходе решение конфликта оценивается с точки зрения того, лучше оно или хуже по сравнению с предшествующим состоянием или другими альтернативами;
- нежелательность односторонних уступок, ибо сделавшая уступки сторона, как правило, чувствует себя ущемленной и обиженной, что подрывает прочность соглашения;
- при разрешении конфликта важно уважать достоинство проигрывающей стороны или даже дать ей возможность выиграть в престиже в глазах ее сторонников и окружающих. Нельзя загонять противника в угол. Это может вызвать внезапный всплеск его агрессивности, переход конфликта в новую, более опасную плоскость с использованием более разрушительных методов и средств;
- решение конфликта должно быть легитимировано культурой, то есть опираться на ценности, признаваемые всеми сторонами и окружающими. В таком случае будет меньше взаимных обид, и решение будет гораздо прочнее;
- ориентация на многопричинность конфликта и использование разнообразных средств. Данное правило исходит из того, что в основе конфликта часто лежит несколько причин. Но даже если имеется лишь одна причина, то средства ее устранения могут быть разнообразны. Ориентация на многопричинность конфликта и разнообразие инструментов его разрешения полезна еще и потому, что она, нацеливая на поиск многих причин и средств, уменьшает вероятность ошибки;
- результаты урегулирования должны основываться на ясно и четко сформулированном соглашении, допускающем эффективный контроль;
- правильное ведение постконфликтного периода. Формально в это время конфликт считается завершенным, но это не так. На отношения оппонентов большое влияние оказывают справедливость и объективность разрешения конфликта. Но в то же время даже после справедливого разрешения конфликта у оппонентов сохраняются худшие, чем были до конфликта, отношения. У побежденных преобладают негативные эмоции, чувство обиды, а может быть, и унижения. Это, в свою очередь, является благодатной почвой для развертывания нового конфликта. Поэтому в постконфликтный период нельзя допускать возникновения отношений типа «победитель-побежденный», это также может спровоцировать новый эмоциональный конфликт. Побежденный не должен быть униженным или «уничтоженным», ему необходимо хоть в чем-то, но чувствовать себя победителем. Для создания благоприятных отношений в постконфликтный период по прошествии времени целесообразно организовать сотрудничество между бывшими оппонентами в каком-нибудь очень значимом для них деле;



- Постоянная работа по формированию навыков конфликтного взаимодействия и повышение конфликтологической компетентности сотрудников организации посредством корпоративных тренингов. В подобных тренингах моделируются различные конфликтные ситуации, в которых участникам приходится выполнять те или иные конфликтные роли. Таким образом, в процессе тренинга моделированный конфликт объективизируется, обсуждаются его причины, противоречия, содержание, мотивы оппонентов, методы конфликтного противоборства и пр., определяются различные способы разрешения конфликта, которые отрабатываются в игровой ситуации.

Безусловно, все эти и некоторые другие правила и рекомендации по управлению конфликтами в организации не являются универсальными. Их необходимо применять творчески, учитывая все факторы конфликтной ситуации. Однако их хорошее знание расширяет конфликтологический кругозор руководителя, помогает ему находить правильные решения и направлять конфликты в безопасное русло.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.



**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

***КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)***

**Раздел 1. Организационно-управленческая конфликтология как наука. Системные характеристики организационных конфликтов: структурные и динамические элементы.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о организационно-управленческой конфликтологии как науке; раскрыть сущность характеристик структурных и динамических элементов организационных конфликтов.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Организационно-управленческая конфликтология как наука. Определение.</li><li>2. Объект и предмет организационной конфликтологии.</li><li>3. Методология анализа организационных конфликтов.</li><li>4. Определение понятий «экономическое противоречие», «экономический конфликт», «конкурентный конфликт», «конфликт экономических интересов».</li><li>5. Организационно-управленческие противоречия и конфликты в системе социальных противоречий, процессов и отношений в обществе и в организациях: норма, проблема, напряженность, конфликтная ситуация, конфликтное противоборство, позитивное или негативное завершение.</li><li>6. Методы организационной конфликтологии: системный, экспертный, социально-статистический, социологический, моделирование, финансовый мониторинг, деловые и организационные игры.</li></ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Факторы и причины организационных конфликтов в государственном секторе хозяйства.</li><li>2. Факторы и причины организационных конфликтов в частном секторе хозяйства.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | 3. Субъекты организационных конфликтов: групповые и индивидуальные, юридические и физические лица.<br>4. Специфика объектов и предметов организационных конфликтов в крупном предпринимательстве.<br>5. Специфика объектов и предметов организационных конфликтов в малом бизнесе. |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

**Раздел 2. Типологии организационных конфликтов. управленческая конкуренция как тип организационного конфликта.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об организационных конфликтах, как социально-психологического феномене; раскрыть сущность управленческой конкуренции.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте методологию и методы Характеристика особенностей зарубежных типологий организационных конфликтов.</li> <li>2. Характеристика особенностей отечественных типологий организационных конфликтов.</li> <li>3. Корпоративные конфликты как конфликты экономических интересов хозяйствующих субъектов</li> <li>4. Управленческая конкуренция как социальное явление демократизации российского общества и рыночной экономики.</li> <li>5. Факторы и причины управленческой конкуренции в современной России.</li> <li>6. Субъекты управленческой конкуренции.</li> </ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Добросовестная и недобросовестная конкуренция: ФЗ «О защите конкуренции» (2006).</li> <li>2. Интересы и цели субъектов управленческой конкуренции.</li> <li>3. Стратегии и тактики противоборства субъектов управленческой конкуренции.</li> <li>4. Механизмы противоборства субъектов управленческой конкуренции.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                      | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | 5. Конструктивные и деструктивные функции и последствия организационно-управленческого противоборства.<br>6. Характеристика управленческой конкуренции в экономически развитых странах мира.<br>7. Характеристика особенностей корпоративных организационных конфликтов в России.<br>8. Характеристика управленческой конкуренции как социального процесса.<br>9. Институциональные формы регулирования предпринимательских конфликтов. |  |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Раздел 3.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о методологических особенностях исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений; раскрыть сущность и диагностику коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Методы и средства обучения |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Субъекты организационного поведения и их конфликтогенный потенциал.</li> <li>2. Виды социального потенциала организованных структур.</li> <li>3. Реальные и декларируемые интересы субъектов организационных конфликтов.</li> <li>4. Ресурсная компонента социального потенциала субъектов организационных конфликтов.</li> <li>5. Общая характеристика социальной среды влияния на субъекты экономической конкуренции.</li> <li>6. Социальная среда организационных конфликтов: государство и парламент.</li> <li>7. Социальная среда организационных конфликтов: институт права.</li> <li>8. Социальная среда организационных конфликтов: конкуренты и партнеры.</li> <li>9. Социальная среда организационных конфликтов: бизнес-партнеры и персонал организации.</li> <li>10. Социальная среда организационных конфликтов: группы лоббирования во властных структурах.</li> <li>11. Социальная среда организационных конфликтов: криминальные группировки.</li> </ol> | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <p>12. Социальная среда организационных конфликтов: средства массовой информации.</p> <p>13. Социальная среда организационных конфликтов: общественное мнение.</p> <p>14. Модель организационного поведения концепции Н.Д. Кондратьева.</p> <p>15. Стадии организационного конфликта как процесса.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальная напряженность – начало процесса организационного конфликта.</li> <li>2. Конфликтная ситуация – первая стадия процесса организационного конфликта.</li> <li>3. Противоборство сторон – центральная стадия организационного конфликта.</li> <li>4. Завершение организационного конфликта и его формы.</li> <li>5. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.</li> <li>6. Комплексная оценка организационного конфликта как системного объекта изучения.</li> <li>7. Основные причины социальной напряженности между субъектами организационных конфликтов на уровне организации.</li> <li>8. Стадии процесса социальной напряженности в организации.</li> <li>9. Конфликтная ситуация и факторы возникновения в рамках организационного конфликта.</li> <li>10. Восприятие конфликтной ситуации субъектами организационного конфликта.</li> <li>11. Конфликтная борьба сторон как открытая форма процесса организационного конфликта.</li> <li>12. Факторы и механизмы обострения противоборства между сторонами организационного конфликта.</li> <li>13. Виды ущерба и его последствия в процессе борьбы сторон.</li> <li>14. Характеристика завершения процесса организационного конфликта.</li> <li>15. Факторы завершения организационного конфликта в организации.</li> </ol> | Дискуссия |

#### Раздел 4.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о методологических особенностях исследования групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений; раскрыть сущность и диагностику коммуникативной компетентности и взаимоотношений в малой группе

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Методы и средства обучения |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Специфика регулирования организационных конфликтов в организации и между ними.</li><li>2. Прогнозирование организационных конфликтов.</li><li>3. Предупреждение как «замораживание» конфликтной ситуации в сфере экономических отношений.</li><li>4. Предупреждение как стимулирование развития конфликтной ситуации.</li><li>5. Диагностика организационных конфликтов.</li><li>6. Управленческое консультирование менеджмента организации по поводу организационных конфликтов.</li><li>7. Компромисс между сторонами организационного конфликта</li><li>8. Определение понятия «управление организационно-управленческим конфликтом» в организации.</li><li>9. Управление организационным конфликтом в динамическом аспекте.</li><li>10. Принципы конструктивного воздействия на организационные конфликты.</li><li>11. Регулирование экономических противоречий и конфликтных ситуаций как особый вид деятельности менеджмента организации.</li><li>12. Прогнозирование организационного конфликта: объекты и методы.</li><li>13. Предупреждение как технология прекращения развития деструктивной конфликтной ситуации.</li></ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Предупреждение как технология контролируемого обострения конструктивной конфликтной ситуации.</li><li>2. Методика диагностики конфликтных процессов в сфере экономических отношений субъектов рынка.</li><li>3. Формы и методы управленческого консультирования по поводу организационных конфликтов в организациях.</li><li>4. Разрешение организационного конфликта как метод управления.</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Разрешение организационного конфликта как управленческий процесс.</li> <li>6. Разрешение организационного конфликта силами оппонентов: анализ специфики.</li> <li>7. Разрешение организационного конфликта с участием третьей стороны: анализ специфики.</li> <li>8. Метод разрешения организационных конфликтов силами сторон: примирение.</li> <li>9. Метод разрешения организационных конфликтов с участием третьей стороны: примирение.</li> <li>10. Место, роль и функции разрешения организационных конфликтов в системе методов управления социальными процессами в организации.</li> <li>11. Метод разрешения организационных конфликтов силами сторон: примирение.</li> <li>12. Метод разрешения организационных конфликтов с участием третьей стороны: примирение</li> <li>13. Альтернативные (досудебные) технологии разрешения конфликтов: консультации, конференции, арбитраж.</li> </ol> |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|



УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**Раздел 1. Организационно-управленческая конфликтология как наука. Системные характеристики организационных конфликтов: структурные и динамические элементы.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о организационно-управленческой конфликтологии как науке; раскрыть сущность характеристик структурных и динамических элементов организационных конфликтов.



**Раздел 2. Типологии организационных конфликтов. управленческая конкуренция как тип организационного конфликта.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об организационных конфликтах, как социально-психологического феномене; раскрыть сущность управленческой конкуренции.

# Типология конфликтов.



**Раздел 3. Действующие силы организационных конфликтов. Процесс организационного конфликта.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о действующих силах организационных конфликтов; раскрыть сущность процесса урегулирования организационного конфликта.

## ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ КОНФЛИКТА

**Движущие силы конфликта** - те усилия, которые затрачивают люди на поддержание конфликта.

| Объективная сторона конфликта                                                                                                                                             | Субъективная сторона конфликта                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• когда задеты личные или групповые интересы</li><li>• устойчивые социально-психологические особенности личности и группы</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• реакция протеста</li><li>• искаженное восприятие ситуации</li></ul> |



#### Раздел 4. Регулирование организационных конфликтов в организации. Разрешение управленческих конфликтов в организации.

Цель лекционного занятия: сформировать представление о особенностях регулирования конфликтов в организации; раскрыть сущность разрешения управленческих конфликтов в организации.









### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

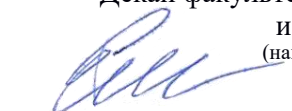
| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                 | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                     | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___.___                   |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___.___                   |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | ___.___.___                   |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ И ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –**  
**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Психология общения и ведение переговоров»** разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Конфликтология»**, программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП):

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Психология общения и ведение переговоров»** разработаны рабочей группой в составе:

д.психол.н. профессор .Е.А. Петрова, ст.преподаватель Медведева М.В.

Методические материалы по дисциплине (модулю) **«Психология общения и ведение переговоров»** обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук

(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета

Доктор психологических наук,  
профессор



(подпись)

Е.А. Петрова

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                                        | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                                   | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                             | 7  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                                | 10 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                 | 20 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                  | 20 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю) ..... | 22 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                  | 22 |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....                     | 24 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                                      | 24 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                           | 26 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### ***Краткое содержание лекционных занятий***

| <b>Наименование разделов и тем</b>           | <b>Содержание учебного материала</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ ПСИХОЛОГИИ ОБЩЕНИЯ</b> | <p>В этой лекции мы исследуем фундаментальные принципы и концепции психологии общения. Коммуникация представляет собой сложный процесс, связанный с передачей и получением информации между людьми. Лекция начинается с обсуждения ключевых элементов коммуникации, таких как отправитель, получатель, сообщение, канал и обратная связь. Мы углубляемся в различные модели общения, включая линейные, интерактивные и транзакционные модели, чтобы понять динамическую природу общения.</p> <p>Далее мы исследуем важность эффективного общения в различных контекстах, таких как личные отношения, профессиональные настройки и социальные взаимодействия. В лекции подчеркивается важность понимания психологических аспектов общения для повышения нашей способности точно передавать и интерпретировать сообщения.</p> <p>Кроме того, лекция исследует роль восприятия, познания и эмоций в общении. Мы углубляемся в то, как наше индивидуальное восприятие, убеждения и предубеждения могут влиять на то, как мы интерпретируем сообщения и реагируем на них. Кроме того, мы обсуждаем влияние эмоциональных состояний на общение, в том числе роль</p> |



|                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                     | <p>эмпатии и эмоционального интеллекта в установлении взаимопонимания и содействии пониманию.</p> <p>На протяжении всей лекции практические примеры и тематические исследования используются для иллюстрации обсуждаемых концепций. Сессия завершается кратким обзором семинара с выделением практических упражнений и действий, которые позволят участникам применять принципы коммуникативной психологии в сценариях из реальной жизни.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ<br/>ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В<br/>ОБЩЕНИИ</b></p> | <p>В этой лекции мы углубимся в психологию взаимодействия в общении, сосредоточив внимание на межличностной динамике и факторах, которые формируют наше взаимодействие с другими людьми. Сессия начинается с изучения фундаментальных принципов социальной психологии и того, как они связаны с коммуникацией. Мы исследуем такие понятия, как социальное влияние, соответствие, атрибуция и самопрезентация, и обсудим, как эти факторы могут повлиять на результаты общения.</p> <p>Затем лекция углубляется в важность невербальной коммуникации в межличностных взаимодействиях. Мы исследуем различные компоненты невербальной коммуникации, включая язык тела, мимику, жесты и тон голоса. Акцент делается на понимании роли невербальных сигналов в передаче смысла, установлении доверия и повышении эффективности вербальных сообщений.</p> <p>Кроме того, в лекции рассматривается концепция стилей общения и их влияние на взаимодействие. Мы исследуем напористый, агрессивный, пассивный и пассивно-агрессивный стили общения, обсуждая их характеристики и последствия. Также обсуждаются стратегии развития уверенных коммуникативных навыков, подчеркивая важность ясного и уважительного выражения мыслей и эмоций.</p> <p>В лекции также рассматриваются проблемы общения, такие как конфликты и недопонимание. Мы исследуем психологические факторы, способствующие возникновению конфликтов, в том числе различия во взглядах, ценностях и стилях общения. Представлены стратегии управления конфликтами и разрешения недоразумений, подчеркивая важность активного слушания, сопереживания и эффективного решения проблем.</p> <p>Сессия завершается выделением практических аспектов семинара, включая ролевые упражнения и групповые занятия, которые позволят участникам применять концепции и методы, обсуждаемые в лекции.</p> |

## ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа,

основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

## **РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ ПСИХОЛОГИИ ОБЩЕНИЯ**

### **Тема 1.1. Общение: функции, виды, структура.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Теоретические основы межличностного общения?
2. В чем отличия межличностной коммуникации и межличностного взаимодействия?
3. Социально-психологические особенности межличностной коммуникации?

## **Тема 1.2. Стороны общения и их содержание. Деловое общение.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные элементы совместной деятельности людей.
2. Характеристики делового общения.
3. Особенности организационной структуры, влияющие на взаимодействие людей в рамках организации.
4. Межличностная совместимость.
5. Особенности взаимодействия в процессе переговоров.

## **РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОБЩЕНИИ**

### **Тема 2.1 Межличностное взаимодействие**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Формы и способы межличностного взаимодействия?
2. Особенности социально-психологической идентификации партнеров по общению?
3. Основные приемы установления контакта с партнером по общению?

### **Тема 2.2. Конфликтное общение**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные методы воздействия на партнера.
2. Средства воздействия на партнера.
3. Способы эффективного взаимодействия при общении.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Психология общения с практикумом»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;



- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

#### *Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также



указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное – это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения – полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует

условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов, защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

## **Алгоритм работы над рефератом**

### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

### **4. Требования к основной части реферата:**

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

### **5. Требования к заключению:**

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

### **6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):**

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

## ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

## ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

**Критерии оценки эссе:**

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

**Методические материалы по выполнению тестирования.**

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

**Критерии оценки теста:**

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной

негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

#### **Методические материалы по выполнению доклада.**

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### **Критерии оценки доклада**

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### **Презентация**

##### **Методические материалы к презентациям**

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.



### ***Критерии оценки презентации***

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.



### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

#### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

#### ***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

### ***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно

повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### ***Лекция 1: Сущность психологии общения***

**Цель:** цель этой лекции — дать понимание фундаментальных принципов и концепций психологии общения и подчеркнуть важность эффективного общения в различных контекстах.

**Структура лекционного занятия:**

1. Введение в психологию общения и ее значение.
2. Объяснение ключевых элементов коммуникации: отправитель, получатель, сообщение, канал и обратная связь.
3. Обзор различных моделей коммуникации: линейной, интерактивной и транзакционной.
4. Исследование восприятия, познания и эмоций в общении.
5. Практические примеры и тематические исследования для иллюстрации концепций.
6. Обзор семинара и его практических занятий.

**Текст лекции:** Лекция начинается с введения в тему психологии общения и ее актуальности в различных сферах жизни. Он объясняет основные элементы коммуникации, включая отправителя, получателя, сообщение, канал и обратную связь. Затем обсуждаются различные модели коммуникации, подчеркивая их динамическую природу и обеспечивая понимание того, как происходит обмен сообщениями.

В лекции рассматривается роль восприятия, познания и эмоций в общении. Он исследует, как уникальное восприятие, убеждения и предубеждения людей могут влиять на их интерпретацию и реакцию на сообщения. Также рассматривается влияние эмоций на общение, в том числе важность эмпатии и эмоционального интеллекта.

На протяжении всей лекции практические примеры и тематические исследования используются для иллюстрации обсуждаемых концепций, что делает содержание более понятным и применимым. Сессия завершается описанием семинара и практических упражнений, которые он предлагает для применения принципов психологии общения в реальных жизненных сценариях.

**Взаимодействие с аудиторией:** лекция может включать взаимодействие с аудиторией посредством вопросов и дискуссий. Выступающий может попросить аудиторию поделиться своим опытом или мнениями, связанными с общением, и призвать их задуматься над затронутыми темами. Такой интерактивный подход помогает привлечь аудиторию и способствует более глубокому пониманию предмета.

### ***Лекция 2: Психология взаимодействия в общении***

**Цель:** Цель этой лекции — изучить межличностную динамику и факторы, которые формируют взаимодействие в общении, сосредоточив внимание на невербальном общении, стилях общения и управлении конфликтами.

**Структура лекционного занятия:**

1. Введение в психологию взаимодействия в общении.
2. Объяснение концепций социальной психологии и их отношения к общению.
3. Изучение невербальной коммуникации и ее компонентов.
4. Обсуждение различных стилей общения и их последствий.
5. Стратегии развития уверенных коммуникативных навыков.
6. Понимание конфликтов и стратегии управления конфликтами.

## 7. Обзор деятельности мастерской.

**Текст лекции:** Лекция начинается с введения в психологию взаимодействия в общении и ее значение для понимания динамики межличностных отношений. Понятия социальной психологии, такие как социальное влияние, соответствие, атрибуция и самопрезентация, объясняются в контексте общения.

В лекции рассматривается значение невербального общения и его компонентов, включая язык тела, мимику, жесты и тон голоса. В нем подчеркивается, как невербальные сигналы могут передавать смысл, устанавливать доверие и повышать эффективность вербальных сообщений.

Обсуждаются различные стили общения, в том числе напористый, агрессивный, пассивный и пассивно-агрессивный, с выделением их характеристик и последствий. Также представлены стратегии развития уверенных коммуникативных навыков, которые включают ясное и уважительное выражение мыслей и эмоций.

В лекции рассматриваются проблемы общения, в частности конфликты и недопонимание. В нем исследуются психологические факторы, способствующие возникновению конфликтов, и предлагаются стратегии управления конфликтами и устранения недопонимания с упором на активное слушание, сопереживание и эффективное решение проблем.

Как и в предыдущей лекции, **взаимодействие с аудиторией** можно поощрять посредством вопросов, дискуссий или действий по решению проблем. Сессия завершается выделением практических аспектов семинара, включая ролевые упражнения и групповые занятия, которые позволяют участникам применять концепции и методы, обсуждаемые в лекции.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических (семинарских) занятий по  
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

***Семинар №1: Сущность психологии общения***

**Цель семинара:** Цель этого семинара – предоставить участникам всестороннее понимание психологии общения и ее важности в различных контекстах.

**Структура семинара:**

1. Введение в психологию общения и ее актуальность.
2. Объяснение ключевых элементов коммуникации и различных моделей.
3. Исследование восприятия, познания и эмоций в общении.
4. Практические примеры и тематические исследования для иллюстрации концепций.
5. Интерактивные дискуссии и сессии вопросов и ответов.
6. Практическое задание, связанное с применением принципов психологии общения.

**Взаимодействие с аудиторией:** Во время семинара аудитория поощряется к активному участию посредством дискуссий и вопросов. Спикер дает инструкции для групповых дискуссий по конкретным темам, связанным с психологией общения. Участникам предлагается поделиться своим опытом и точками зрения, способствуя эвристической беседе. Сессии вопросов и ответов позволяют уточнить концепции и ответить на конкретные вопросы аудитории.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как восприятие влияет на интерпретацию сообщений в общении?
2. Можете ли вы привести пример модели общения, которую вы считаете наиболее актуальной в вашей личной или профессиональной жизни?
3. Как эмоциональный интеллект может повысить эффективность общения?

**Практическое задание:** практическое задание, поставленное перед участниками, включает в себя применение принципов психологии общения в реальном сценарии. Их могут попросить проанализировать данную коммуникативную ситуацию и дать предложения о том, как повысить эффективность взаимодействия. Требования к задаче изложены ниже.

**Требования к выполнению практического задания:**

1. Определите ключевые элементы коммуникации в данном сценарии.
2. Проанализируйте потенциальное влияние восприятия, познания и эмоций на процесс общения.
3. Предоставьте конкретные рекомендации по улучшению коммуникации на основе принципов, обсуждавшихся на семинаре.
4. Представьте анализ и рекомендации в четкой и организованной форме.

## ***Семинар №2: Психология взаимодействия в общении***

**Цель семинара:** Целью данного семинара является изучение психологии взаимодействия в общении с акцентом на невербальное общение, стили общения и управление конфликтами.

### **Структура семинара:**

1. Введение в психологию взаимодействия в общении и ее актуальность.
2. Объяснение концепций социальной психологии, связанных с коммуникативной динамикой.
3. Изучение невербальной коммуникации и ее компонентов.
4. Обсуждение различных стилей общения и их последствий.
5. Стратегии развития уверенных коммуникативных навыков.
6. Понимание конфликтов и стратегии управления конфликтами.
7. Интерактивные дискуссии и сессии вопросов и ответов.
8. Практическое задание, связанное с применением эффективных коммуникативных стратегий.

**Взаимодействие с аудиторией:** как и на предыдущем семинаре, приветствуется активное участие аудитории. Спикер дает инструкции для групповых обсуждений и задает вопросы, связанные с невербальной коммуникацией, стилями общения и разрешением конфликтов. Зрителям предлагается поделиться собственным опытом и участвовать в эвристических беседах. Сессии вопросов и ответов позволяют получить разъяснения и ответить на конкретные вопросы.

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Как невербальное общение может повлиять на интерпретацию вербальных сообщений?
2. Сталкивались ли вы со сложными стилями общения в личной или профессиональной жизни? Как вы справлялись с ними?
3. Каковы некоторые эффективные стратегии управления конфликтами в общении?

**Практическая задача:** практическая задача, поставленная перед участниками, включает в себя применение эффективных коммуникативных стратегий в заданном сценарии. Участникам может быть предложено разыграть коммуникативную ситуацию, в которой они должны использовать ассертивные коммуникативные навыки для разрешения конфликта. Требования к задаче изложены ниже.

### **Требования к выполнению практического задания:**

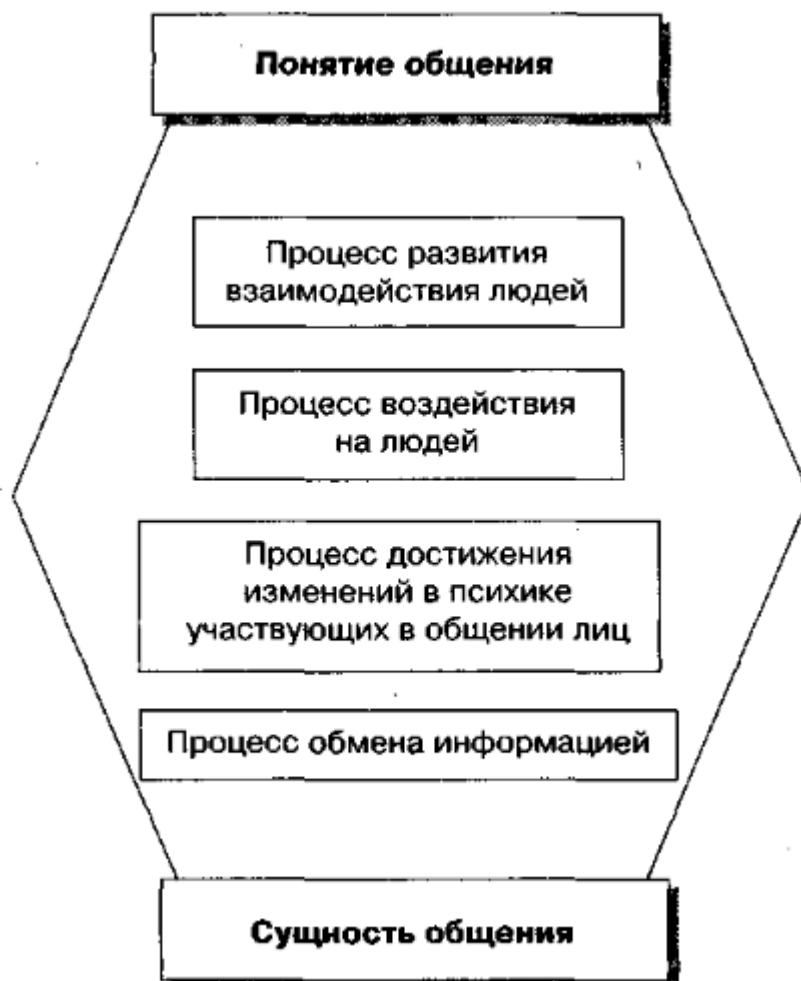
1. Определите стиль общения и динамику конфликта в данном сценарии.
2. Используйте настойчивые методы общения, чтобы уважительно выражать мысли и эмоции.
3. Применяйте активное слушание и эмпатию, чтобы понять точку зрения другого человека.
4. Предлагайте решения и стратегии разрешения конфликтов.
5. Подумайте об эффективности реализованных коммуникационных стратегий.

**Примечание.** Конкретные вопросы для обсуждения и требования к практическим заданиям могут различаться в зависимости от ведущего семинара и конкретных целей семинара.



**УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**РАЗДЕЛ 1. СУЩНОСТЬ ПСИХОЛОГИИ ОБЩЕНИЯ**



## РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОБЩЕНИИ



### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. ЭКСПЕРТИЗА И  
КОНСАЛТИНГ**

**Специальность**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Специализация**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –  
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024\_

Методические материалы дисциплины (модуля) «**Организационная психология. Экспертиза и консалтинг**» (модуля) разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Конфликтология**», программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

"Специалист в области медиации (медиатор)" Методические материалы дисциплины (модуля) разработаны рабочей группой в составе: к.психол.н. доцента Романовой А.В., доктор психол.наук. профессор Петрова Е.А.

Методические материалы дисциплины (модуля) «**Организационная психология. Экспертиза и консалтинг**» обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук Протокол № 12 от 28 февраля 20243 года

Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор



Е.А. Петрова

---

(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                          | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                     | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                               | 8  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 14 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....   | 23 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических занятий по дисциплине (модулю) ..... | 41 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю) .....       | 44 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                        | 44 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                             | 49 |



# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и междисциплинарной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                                   | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. Введение в организационную психологию.</b>                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Тема 1.1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание.</b> | Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая системы (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.). Общее определение понятия «организация» в рамках системного подхода. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение, понятие «технологии» Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий персонала. Успешность работы организации: основные критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Организации в постиндустриальном обществе. Постиндустриальное общество и его особенности. Изменение основных средств производства в постиндустриальном обществе. Изменение образовательных стандартов и требований к персоналу. Мобильность трудовых ресурсов. «Экономика знаний» и оценка трудового вклада работника. Специфика рабочего места и распределения рабочего времени у персонала «виртуальных организаций». Иерархические уровни психологического анализа деятельности сотрудников организаций. |
| <b>Тема 1.2. Методологические предпосылки решения</b>                                         | О понятиях «ценности» и «ценностные ориентации» человека. Общая классификация ценностных ориентаций                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>проблем организационных структур</b></p>                                                | <p>по Г. Олпорту. Взаимосвязь ценностных ориентаций с актуальными потребностями профессионала. Понятие трудовой мотивации. «Пирамида потребностей» по А. Маслоу и ее приложение к анализу трудовой мотивации сотрудников организаций. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации (теория сбалансированности Дж. Адамса и теория ожиданий В. Врума). Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики (методика Э. Шейна «Якоря карьеры», тест В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности»). Удовлетворенность трудом и ее влияние на эффективность деятельности персонала организаций. Взаимодействие сотрудников в рабочей группе и социально-психологический климат в коллективе. Организационная культура как основной регулятор поведения коллективного субъекта труда. Миссия организация и стратегии достижения организационных целей. Функции и структурные компоненты организационной культуры. Основные подходы к изучению организационной культуры. Современные модели анализа и типологии организационных культур. Методы диагностики организационной культуры (методика Дж. Майер - В.А. Чикер «Субъективная оценка организационной культуры», тест В.М. Снеткова «Привлекательность организационной культуры»). Организационная культура и приверженность персонала к организации.</p> |
| <p><b>РАЗДЕЛ 2. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации</b></p>     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Тема 2.1. Психологическое обеспечение функционирования организационных структур</b></p> | <p>Содержание организационного консультирования, принципы консалтинговой деятельности, психологическое консультирование, экспертное консультирование, процессное консультирование, консультирование по развитию, проектное консультирование, кризисное консультирование, управленческое консультирование.</p> <p>Профессиональный кодекс консультанта, профессиональная компетентность, мониторинг, наблюдение, SWOT-анализ, опросы, психодиагностика, беседа, моделирование, коучинг.</p> <p>Место управленческого консультирования в рыночной экономике. Теоретические положения психологии и менеджмента как основа организационного консультирования. Понятие объекта управленческого консультирования. Концептуальная схема клиентной организации. Структурные организационные патологии. Организационные патологии в управленческих решениях. Методы определения управленческих проблем. Связь методов консультирования с обучением, научными исследованиями и информацией. Задачи психолога-консультанта. Технология работы с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание</p>                                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                           | <p>проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой. Этапы консультационного проекта: предварительный этап, предпроектный этап, проектный этап, послепроектный этап. Алгоритм диагностики проблемы: определение проблемы, переопределение проблемы, определение консультативного подхода. Выбор методов консультирования зависит от вида консультативной работы. Работа с организацией: диагностика организации как системы. Методы диагностики в процессе консультирования. Диапазон консультационных услуг. Консультирование по результатам диагностики интегративных стилей управления и руководства, управленческих барьеров и т.д. Консалтинговый процесс, проблемная ситуация, контракт на консультационные услуги, консультант-клиентские отношения, процесс консультирования.</p> <p>Понятие «изменения в организации». Специфика ожиданий от консультанта на этапе изменений в организации. Модели поведения изменений и психологическая поддержка изменений. Ожидания в системе взаимоотношений «консультант-клиент». Стратегии поведения в системе «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Методы диагностики и консультирования по результатам. Ограничения в психологическом вмешательстве для оказания помощи в изменениях.</p> <p>Законодательство РФ о консультационной деятельности. Договор о консультировании: формы и порядок составления. Международные стандарты консультационной деятельности. Международные институты, изучающие и регулирующие консультационную деятельность.</p> |
| <p><b>Тема 2.2. Индивидуальные факторы эффективности деятельности</b></p> | <p>Процесс консультирования и его этапы. Первоначальные контакты и предварительный диагноз проблемы. Контрактная система в психологическом консультировании. Концептуальная основа диагноза. Источники и пути сбора фактических данных. Обратная связь в психологическом консультировании. Поиск идей для возможного решения актуальных для организации проблем. Основные этапы процесса внедрения управленческих нововведений. Экспертное сопровождение процесса внедрения. Основные виды управленческих проектов. Поиск идей для решения проблем. Роль психолога консультанта на фазе внедрения и завершения. Психологическое консультирование в области управления. Специфика консультирования в период организационных изменений. Консультирование по организации производства, в рекламной сфере и области маркетинга. Консультирование по проблемам управления человеческими ресурсами и развития кадрового потенциала. Развитие психологической консультационной</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                           | деятельности в России. Концептуальный подход, стратегия развития, маркетинг услуг по психологическому консультированию. Повышение квалификации психологов – консультантов. Карьера в области организационного консультирования.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>РАЗДЕЛ 3. Управленческий консалтинг</b>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Тема 3.1. Предмет и метод управленческого консультирования. Становление и развитие управленческого консалтинга. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования</b> | <b>Перечень изучаемых элементов содержания:</b> Предмет управленческого консультирования, определение предметной области, которую охватывает управленческий консалтинг, основные аспекты и задачи, с которыми сталкиваются консультанты в своей работе. Метод управленческого консультирования. Становление и развитие управленческого консалтинга. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования.: Инструменты и техники консультирования.                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Тема 3.2. Основные методы сбора информации в консалтинговом исследовании. Консалтинговые проекты, направленные на создание имиджа организации</b>                                      | <b>Перечень изучаемых элементов содержания:</b> Методы сбора информации в консалтинговом исследовании, анкетирование, интервьюирование, наблюдение, фокус-группы, групповые дискуссии с участием представителей целевой аудитории или заинтересованных сторон для сбора мнений, идей и взглядов на определенную тему. Документальный анализ: Изучение существующей документации, такой как отчеты, планы, политики и другие материалы, для получения информации о текущем состоянии и процессах организации.<br>Консалтинговые проекты, направленные на создание имиджа организации, разработка стратегии имиджа, коммуникационные программы, медиапланирование, управление репутацией: |
| <b>РАЗДЕЛ 4. Социальная экспертиза</b>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Тема 4.1. Сущность социальной экспертизы: трактовка, цель, задачи</b>                                                                                                                  | Сущность социальной экспертизы: трактовка, цель, задачи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Тема 4.2. Организация социальной экспертизы. Методы социальной экспертизы.</b>                                                                                                         | Организация социальной экспертизы. Методы социальной экспертизы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях



на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он



обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

#### **РАЗДЕЛ 1. Введение в организационную психологию.**

**Тема 1.1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.
2. Краткая характеристика профессиональных задач психолога в сферах организационной диагностики, организационного консультирования, оценки персонала, обучения и переподготовки кадров, поддержки работоспособности и охраны психического здоровья персонала.

**Тема 1.2. Методологические предпосылки решения проблем организационных структур.**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.
2. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации.
3. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.

**РАЗДЕЛ 2. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации.**

## **Тема 2.1. Психологическое обеспечение функционирования организационных структур.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Организация, структура организации, виды структур организации.
2. Предмет и задачи организационного консультирования. Консультирование и консалтинг.
3. Формы организационных консультационных услуг.
4. Методы организационного консультирования.
5. Составление плана консультирования и диагностика в процессе консультирования.

## **Тема 2.2. Индивидуальные факторы эффективности деятельности.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Подходы в организационном консультировании.
2. Оценка эффективности консультационных услуг.
3. Повышение квалификации психологов – консультантов.
4. Карьера в области организационного консультирования
5. Квалификационные требования, предъявляемые к специалисту по организационному консультанту.

## **РАЗДЕЛ 3. Управленческий консалтинг.**

### **Тема 3.1. Предмет и метод управленческого консультирования. Становление и развитие управленческого консалтинга. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Роль управленческого консалтинга в современном бизнесе: анализ значимости и влияния управленческого консалтинга на организации, исследование его роли в поддержке принятия стратегических решений и улучшении эффективности организации.
2. Процесс управленческого консультирования: рассмотрение этапов и компонентов процесса управленческого консультирования, анализ методов и инструментов, применяемых консультантами в процессе работы.
3. Компетенции и роли управленческого консультанта: исследование необходимых навыков, знаний и компетенций для успешной работы управленческого консультанта, рассмотрение различных ролей, которые консультант может играть в рамках проекта.

### **Тема 3.2. Основные методы сбора информации в консалтинговом исследовании. Консалтинговые проекты, направленные на создание имиджа организации.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Эффективность управленческого консультирования: анализ факторов, влияющих на успешность управленческого консультирования, изучение подходов к измерению и оценке результатов консалтинговых проектов.

2. Стратегический управленческий консалтинг: рассмотрение роли управленческого консалтинга в разработке и реализации стратегии организации, анализ методов и инструментов, применяемых консультантами для помощи в стратегическом управлении.

3. Инновации в управленческом консалтинге: исследование новых подходов и технологий, применяемых в управленческом консалтинге, анализ роли цифровых инструментов и технологий в консалтинговых проектах.

#### **РАЗДЕЛ 4. Социальная экспертиза.**

##### **Тема 4.1. Сущность социальной экспертизы: трактовка, цель, задачи.**

###### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Методология экспертизы инновационных проектов.
2. Особенности экспертологии как научной дисциплины.
3. Заказ на экспертную деятельность.
4. Экспертная деятельность как особый вид исследования в сфере СКД.
5. Структурные компоненты экспертной деятельности.
6. Целеполагание в экспертной деятельности.
7. Правовые основы экспертизы в сфере СКД.

##### **Тема 4.2. Организация социальной экспертизы. Методы социальной экспертизы.**

###### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Общие положения экспертизы.
2. Факты экспертизы.
3. Основные принципы экспертизы.
4. Особенности процедуры экспертизы.
5. Критерии оценки экспертизы.
6. Методологические основы консалтинговой деятельности в сфере СКД.
7. Взаимодействие консультанта и клиента в менеджменте – консалтинге.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Организационная психология. Экспертиза и консалтинг»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

*Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия

(при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### ***Виды самостоятельной работы.***

##### ***Работа с литературой.***

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.



Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует

рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

##### **3. Основные требования к введению:**

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

#### 4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

#### 5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

#### 6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

#### ***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

#### ***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на

титальном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

***Критерии оценки эссе:***

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

***Методические материалы по выполнению тестирования.***

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

***Критерии оценки теста:***

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

***Методические материалы по выполнению доклада.***

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);

- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, специальность, специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;



- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

- свободное владение терминологией;

- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;

- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;

- единичные ошибки в терминологии;

- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

- незнание терминологии;

- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

### ***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно



используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом с оценкой. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

## **КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. ЭКСПЕРТИЗА И КОНСАЛТИНГ**

#### **Раздел 1. Введение в организационную психологию.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об организационной психологии как науке; раскрыть сущность методологических предпосылок решения проблем организационных структур.

#### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая системы (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.). Общее определение понятия «организация» в рамках системного подхода. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение, понятие «технологии» Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий персонала. Успешность работы организации: основные критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Организации в постиндустриальном обществе. Постиндустриальное общество и его особенности. Изменение основных средств производства в постиндустриальном обществе. Изменение образовательных стандартов и требований к персоналу. Мобильность трудовых ресурсов. «Экономика знаний» и оценка трудового вклада работника. Специфика рабочего места и распределения рабочего времени у персонала «виртуальных организаций». Иерархические уровни психологического анализа деятельности сотрудников организаций. О понятиях «ценности» и «ценностные ориентации» человека. Общая классификация ценностных ориентаций по Г. Олпорту. Взаимосвязь ценностных ориентаций с актуальными потребностями профессионала. Понятие трудовой мотивации. «Пирамида потребностей» по А.Маслоу и ее приложение к анализу трудовой мотивации сотрудников организаций. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации (теория сбалансированности Дж. Адамса и теория ожиданий В. Врума). Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики (методика Э. Шейна «Якоря карьеры», тест В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности»). Удовлетворенность трудом и ее влияние на эффективность деятельности персонала организаций. Взаимодействие сотрудников в рабочей группе и социально-психологический климат в коллективе. Организационная культура как основной регулятор поведения | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>коллективного субъекта труда. Миссия организация и стратегии достижения организационных целей. Функции и структурные компоненты организационной культуры. Основные подходы к изучению организационной культуры. Современные модели анализа и типологии организационных культур. Методы диагностики организационной культуры (методика Дж.Майер - В.А. Чикер «Субъективная оценка организационной культуры», тест В.М. Снеткова «Привлекательность организационной культуры»). Организационная культура и приверженность персонала к организации.</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## Текст лекции:

### Организационная психология как наука.

Определение понятия организации играет ключевую роль в понимании современной деловой сферы. Что же подразумевается под понятием "организация"? Организация - это не просто структура сотрудников и руководства, это сложный механизм, в котором каждое звено имеет свое значение и взаимосвязь. Определение понятия организации позволяет понять не только внутреннюю работу компании, но и ее взаимодействие с внешней средой.

#### *Определение понятия организации в контексте современной психологии*

Лекции по организационной психологии часто обсуждают определение понятия организации, и как оно связано с управлением и межличностными отношениями на рабочем месте. Ученые и практики изучают, как определение понятия организации может помочь в создании благоприятной атмосферы в коллективе, стимулировании производительности и повышении удовлетворенности сотрудников своей работой.

#### *Определение понятия организации и ситуационный подход*

Определение понятия организации в контексте ситуационного подхода подчеркивает необходимость адаптации управленческих решений к особенностям конкретной ситуации. И какова роль организации в создании ситуаций, в которых сотрудники могут проявить свой потенциал наиболее эффективно?

#### *Определение понятия организации в современном бизнесе*

Определение понятия организации в современном бизнесе возникает в контексте стремительно меняющихся рыночных условий, новых технологий и требований потребителей. Как определение понятия организации может помочь бизнесу адаптироваться к переменам, сохранять конкурентоспособность и развиваться? Итак, определение понятия организации имеет множество аспектов, важных для бизнеса и управления. Сознание сущности организации помогает создавать эффективные стратегии, развивать устойчивые организации и обеспечивать успешное взаимодействие внутри коллектива и с внешними стейкхолдерами. Началом становления организационной психологии стал 1913 г., когда Г. Мюнстерберг написал свою работу «Психология и эффективность производства», где он раскрыл информацию исследований в сфере техники безопасности, тестирования специальных способностей и методы отбора рабочих. Данные исследования показали взаимосвязь внутренней среды организации, ее социальной стороны с особенностями протекания самих производственных процессов. В будущем в течение почти полувека организационная психология развивалась на базе трудов Л. Гилберта, В. Мура, Ф. Тейлора и др. В 1973 г. Американская психологическая ассоциация выделила в отдельное 14-е отделение Общество индустриальных психологов, целью которого было профессиональное, научное, образовательное направление деятельности, которое позволило решать проблемы организаций. Таким образом, организационная психология получила свое самостоятельное развитие и статус. Организация в переводе с позднелатинского *organize* означает «сообщаю стройный вид, устраиваю», и ее можно определить как: 1) разновидность социальных систем, группу людей, которые вместе реализуют какую-либо программу (цель) и которые действуют в соответствии с определенными принципами и правилами; 2) внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействий относительно автономных частей системы, связанную с ее строением; 3) одну из общих функций управления, совокупность процессов и (или) действий, которые ведут к образованию и улучшению взаимосвязей между частями целого (структурными элементами системы). Организации обычно называют институты, которые объединяют людей с целью достичь определенные цели. У организации имеются следующие родовые признаки: 1) наличие целей существования и развития,

внутренней структуры, особой культуры; неизменное взаимодействие с внешней средой; 2) использование человеческих, натуральных и материальных ресурсов.

Несмотря на большое число разных трактовок понятия организации, его сущность отражают следующие признаки: • организация – это группа людей, которые выполняют специфические функции и роли в ней; • организация создается и существует для того, чтобы достигать общие цели, соединяющие людей для претворения в жизнь каких-либо потребностей и интересов; • совместная деятельность для достижения общей цели осуществляется в разных формах взаимодействия (совместное осуществление работ, их координация, обмен информацией и т. д.). Данные формы в каждой отдельно взятой организации находятся в зависимости от ее целей, видов деятельности, разделения труда и прочих факторов. Взаимодействие позволит организации стать единым целым, иметь качественно новые свойства, которые не сводятся к сумме свойств входящих в него частей (синергетический эффект); • у организации есть некоторые границы, которые дают ей возможность существовать автономно от других организаций. Данные границы определяются видом деятельности, числом работающих, капиталом, производственной площадью, территорией, материальными ресурсами и т. д. Границы организации закреплены в документах (устав, учредительный договор, положение). Комбинация указанных выше признаков является уникальной для каждой отдельно взятой организации, и они определяют ее специфику. Данные значения вполне могут использоваться и в организационной психологии.

*Объектом для изучения и проведения исследований в организационной психологии* являются и сама организация в целом, и организационные процессы, и организационные отношения, и мн. др. Системообразующим термином в данном случае является организация как целостное явление. Организация, являясь разновидностью социальных систем, основывается на группах людей. В соответствии с определением М. Мескона, для того чтобы быть организацией, группе людей необходимо соответствовать некоторым требованиям: о присутствии по меньшей мере двух людей, которые считают себя частью данной группы; о наличии по меньшей мере одной цели, которая является общей для всех членов данной группы; о наличии членов группы, работающих специально вместе, дабы была достигнута значимая для всех цель.

*Все организации в соответствии с указанными выше требованиями могут быть разделены на 2 типа:* 1) формальные – специально образованные группы людей, деятельность которых сознательно согласуется для того, чтобы достичь общие цели; 2) неформальные – неожиданно образованные группы, в которых люди вступают во взаимодействие весьма часто. Неформальные организации имеют место быть практически во всех формальных организациях. Организации могут быть классифицированы также и в соответствии с выполняемыми ими функциями или целями:

- производственные, либо экономические, – производят продукцию, оказывают услуги, обеспечивают материальное существование общества;
- поддерживающие – нацелены на социализацию индивидов с целью осуществления ими подбожающих им ролей в организации или обществе (церковь, школа, здравоохранение, благотвори\_тельность);
- адаптивные – создают знания, занимаются разработкой и проверкой теорий (обеспечивают информационную интеграцию общества);
- политические – занимаются общей регуляцией, координацией и контролем ресурсов, людей, отдельных подсистем в обществе (государство, общественные организации). Отдельные организации могут выполнять смешанные функции. В соответствии с числом достигаемых целей организации также могут быть разделены на два типа: о простые, которые преследуют хотя бы одну общую цель, которая является такой для всех ее членов; о сложные, обладающие набором взаимосвязанных целей. Предметом изучения в организационной психологии служат различные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие. К ним, в первую очередь, можно отнести трудовую деятельность, личностно-ценностную сферу работников и их профессионально-важные качества, групповые процессы, мотивацию, лидерство, организационную культуру, разнообразные организационные переменные. Уточняя область и предмет исследований в организационной психологии, надо сделать акцент на следующих моментах. Во-первых, психология и поведение людей во многом определяются как характеристиками организаций и групп, так и внешней средой. Во-вторых, эффективность организации и достижение провозглашенных ею целей в свою очередь определяются ее персоналом. В-третьих, чтобы понять и решить психологические проблемы, существующие в организации, надо использовать достижение всей совокупности научных знаний и применение научного метода. Только последовательное использование научного метода даст возможность организационной психологии претендовать на то, чтобы быть научным направлением.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологическом обеспечении функционирования организационных структур; раскрыть сущность индивидуальных факторов эффективности деятельности.

### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | <p>Содержание организационного консультирования, принципы консалтинговой деятельности, психологическое консультирование, экспертное консультирование, процессное консультирование, консультирование по развитию, проектное консультирование, кризисное консультирование, управленческое консультирование.</p> <p>Профессиональный кодекс консультанта, профессиональная компетентность, мониторинг, наблюдение, SWOT-анализ, опросы, психодиагностика, беседа, моделирование, коучинг.</p> <p>Место управленческого консультирования в рыночной экономике. Теоретические положения психологии и менеджмента как основа организационного консультирования. Понятие объекта управленческого консультирования. Концептуальная схема клиентной организации. Структурные организационные патологии. Организационные патологии в управленческих решениях. Методы определения управленческих проблем. Связь методов консультирования с обучением, научными исследованиями и информацией. Задачи психолога-консультанта. Технология работы с заказчиком: уточнение формулировки проблемы заказчиком, понимание проблемы, диагноз проблемы, заключение договора, работа с проблемой. Этапы консультационного проекта: предварительный этап, предпроектный этап, проектный этап, послепроектный этап. Алгоритм диагностики проблемы: определение проблемы, переопределение проблемы, определение консультативного подхода. Выбор методов консультирования зависит от вида консультативной работы. Работа с организацией: диагностика организации как системы. Методы диагностики в процессе консультирования. Диапазон консультационных услуг. Консультирование по результатам диагностики интегративных стилей управления и руководства, управленческих барьеров и т.д. Консалтинговый процесс, проблемная ситуация, контракт на консультационные услуги, консультант-клиентские отношения, процесс консультирования.</p> <p>Понятие «изменения в организации». Специфика ожиданий от консультанта на этапе изменений в организации. Модели ровередения изменений и психологическая поддержка изменений. Ожидания в системе взаимоотношений «консультант-клиент». Стратегии поведения в системе «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Методы диагностики и консультирования по результатам.</p> | Словесные, наглядные       |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>Ограничения в психологическом вмешательстве для оказания помощи в изменениях.</p> <p>Законодательство РФ о консультационной деятельности.</p> <p>Договор о консультировании: формы и порядок составления.</p> <p>Международные стандарты консультационной деятельности.</p> <p>Международные институты, изучающие и регулирующие консультационную деятельность.</p> |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

Иерархия — это наличие различных властных полномочий на разных организационных уровнях, цепочка формальных взаимоотношений «руководитель — подчиненный», идущая от вершины организационной пирамиды до ее основания и связывающая всю организацию воедино.

Органиграмма (от англ. organigram) — это графическая схема, элементами которой являются иерархически упорядоченные организационные единицы (подразделения, должностные позиции).

Организационная культура — это идеи, взгляды, основополагающие ценности, которые разделяются членами организации.

Организационная роль — это некий определенный образ действий, подход, который непосредственно вытекает из необходимости управления определенным объектом.

Организационная структура (от англ. organizational structure) — совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач (Генри Минцберг).

Организационные цели — это конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться трудовой коллектив.

Организационный климат — это относительно долговременная характеристика организации, отличающая ее от других и представляющая собой коллективное отношение к организации.

Организация (от греч. οου«vov — инструмент) — это целевое объединение ресурсов; группа людей, работающих совместно, во главе с руководителем и выполняющих определенные планы.

Прежде всего отметим, что сущность функции организации состоит в создании и поддержании в организации системы ролей, которая в свою очередь обусловлена разделением труда и необходимостью кооперации усилий. Посредством организационной деятельности устраняются неразбериха, конфликты между людьми по поводу работы или полномочий и создается внешняя среда, пригодная для их совместной деятельности.

Как зарубежные, так и отечественные исследователи уделяли рассмотрению данной функции большое внимание. Как следствие, мы имеем достаточно четко сформулированные принципы и правила построения организационных структур.

### Фазы управленческого процесса:

1. *Инициация.* Эта фаза протекает от первого замысла организации с переходом к реальному формированию аппарата организации. При этом осуществляются установление задачи организации, определение способов ее решения, обеспечение «осуществительной силы».

2. *Ординация,* которая имеет место от начала формирования организации до начала ее функционирования и подразумевает установление состава потребных активностей, определение состава исполнителей, обеспечение стимуляции исполнителей. Очень существенно, что этап ординации включает действия по обеспечению стимуляции исполнителей. В современном подходе к организационной деятельности эта идея развивается и фиксируется в положении, согласно которому сами организационные структуры должны оказывать подобное стимулирующее воздействие.

3. *Администрация,* т. е. текущее руководство деятельностью, предполагает установление оснований распоряжений, определение содержания распоряжений, обеспечение исполнения распоряжений.

В.В. Добрынин, автор «организационной модели» управления предприятием представил управленческий процесс в виде трех компонентов:



1. Создание организационной модели, предполагающее изучение обстановки, постановку целей, выработку плана их достижения.

2. Подготовка условий реализации организационной модели, а именно: формирование руководящего центра, финансовой базы, технических средств, исполнительного аппарата, окружающей среды.

3. Реализация организационной модели, в том числе, изучение процесса реализации, постановка заданий, стимуляция их осуществления, учет, контроль.

По Кунцу организационный процесс имеет следующие этапы:

1. Установление целей предприятия.

2. Формулирование производных целей, планов и направлений работ.

3. Выявление и классификация видов деятельности, необходимых для их осуществления.

4. Группировка этих видов деятельности, исходя из максимального использования имеющихся материальных и людских ресурсов.

5. Наделение руководителей каждой группы полномочиями, необходимыми для ее продуктивной работы.

6. Горизонтальная и вертикальная увязка этих групп через должностные связи и систему информационного обеспечения.

Понятно, что выполнение полного цикла создания организационных структур – не слишком частое дело. Оно встречается при создании новых предприятий или организаций, при коренных изменениях целей предприятия. Однако в структуре деятельности практически каждого руководителя встречаются элементы организационной деятельности.

На существование весьма многочисленных и разнообразных психологических эффектов, связанных со спецификой организационных структур, мы указывали в одном из предыдущих разделов. В настоящем разделе предстоит обратиться к тем, которые проистекают не столько за счет включенности субъекта деятельности в ту или иную организационную структуру, сколько за счет необходимости реализации полномочий по их созданию.

**Можно выделить три группы психологических эффектов, наблюдаемых в рамках управленческого взаимодействия при реализации функции организации.**

Особое место среди них занимают те, что связаны с неадекватной реализацией нормативно закреплённых ее способов, в первую очередь организационно-стабилизирующих методов.

Психологические эффекты предназначены для создания организационной основы совместной деятельности. Посредством этих методов осуществляется распределение функций, обязанностей, ответственности. Полномочий, установление порядка деловых отношений в рабочих группах. Эти методы включают в себя: регламентирование, нормирование, инструктирование.

1. Регламентирование – это закрепление функций или работ за определёнными исполнителями. С помощью регламентирования устанавливается статус звеньев управления, их место в системе взаимосвязи с другими, область автономии. Это отражается в ставах, положениях о подразделениях, должностных инструкциях.

2. Нормирование - установление нормативов выполнения работ, допустимых границ деятельности. Результат нормирования – норматив, некоторый стандарт.

3. Инструктирование – ознакомление с обстоятельствами выполнения работ, разъяснением норм, условий реализации нормативных актов. Злоупотребление регламентированием свидетельствует об неадекватной ориентировочной основе в отношении применения методов управления. Эффективное управление предполагает минимизацию воздействия. Избыточность применения любых методов управления не только экономически не выгодна, но и чревата организационными и психологическими последствиями, в частности обесцениванием воздействия. Снижением мотивации собственной активности персонала, его перегрузкой.

Психологические особенности реализации функции контроля.

«На предприятии контроль заключается в том, чтобы проверять, всё ли выполняется в соответствии с учреждёнными планами, разработанными инструкциями и установленными принципами. Его цель – выявить слабые места и ошибки, своевременно исправлять их и не допускать повторения. Контролируется всё: предметы, люди, действия».

Методы контроля – способы проверки состояния дел, определения эффективности хода работы, выполнения решений, соблюдение требований законодательства, норм морали.

Существует множество конкретных мероприятий, реализующих контроль. Но во всех случаях необходимо выполнение двух условий: наличие плана и каких-либо нормативов, а также организационных структур, ответственных за соответствующие вопросы. Выделяют три, отличающиеся по структуре деятельности и целям, вида контроля: текущий, опережающий, результирующий.

Текущий контроль предполагает три этапа:

1. Установление нормативов.
2. Сопоставление фактической деятельности с нормативами.
3. Корректирование отклонений от плана или норматива.

Как мы видим, реализация этого контура обратной связи в реальном масштабе времени обладает некоторой инерцией. За счет потерь времени и отсрочки корректирующих воздействий возможно усугубление положения, переход его в новое, подчас более грозное качество. В связи с этим существует иной вид контроля, который позволяет компенсировать инерционность системы. Это – опережающий контроль.

*Опережающий контроль* базируется на предвидении. Г. Кунц иллюстрирует необходимость опережающего контроля следующим примером: «...если водитель автомобиля, двигаясь в гору, захочет поддерживать постоянную скорость, он не ждет, пока спидометр покажет падение скорости перед тем, как нажать педаль акселератора. Наоборот, зная, что гора представляет собой переменную возмущения в данной системе, водитель, вероятнее всего, сделает на это поправку, нажимая на педаль раньше, чем снизится скорость». Контроль выполнения или *результирующий контроль* целесообразен тогда, когда, хотя воздействовать на результаты уже невозможно, на его основе возможны выводы, способствующие разработке мероприятий по совершенствованию в данном вопросе. Итог результирующего контроля состоит не только в оценке деятельности конкретных лиц, причастных к порождению соответствующего «продукта», но и в выводах, в обобщенной форме вскрывающих причины отклонений, если таковые выявлены, а также в определении пути и механизмов устранения причин, их породивших. Конкретные варианты неоптимальной реализации функции контроля имеют различные психологические причины, которые по уровню могут быть отнесены как к концептуальным предпосылкам, так и к мотивационному или операционным уровням. Внешне сходные нарушения деятельности могут различные психологические причины. Диагностически очень показательны нарушения, обусловленные

неадекватной мотивацией контроля. Это проявляется в искажении направленности контроля. В этом случае в качестве критериев эффективности выступают не показатели состояния системы в контексте основных целей и задач, которые перед ней стоят, на первый план выдвигаются узкие групповые и индивидуальные цели. Достаточно типичными являются случаи, когда контроль и результирующий и текущий организуется в отношении конкретного лица или группы с целью изменения их статуса в рамках формальной организации. Широко известны случаи, когда в организациях работали сразу несколько контролирующих групп. Наблюдаются также случаи, когда контроль рассматривается конкретным руководителем как средство психологического давления на нижестоящий уровень управления, т.е. на подчинённого. Контроль используется как средство формирования состояния, в частности, повышенной тревожности в целях актуализации потребности в безопасности, статусных потребностей. На этом психологическом фоне возможно повышение внушаемости подчинённого, изменение его волевых качеств, что позволяет более легко вовлечь его в деятельность, которая требуется контролирующей инстанцией. Реализуемый в определённой форме контроль выступает как метод процесса управления и в то же время может являться средством психологического воздействия, которое в свою очередь, которое в свою очередь, невозможно отнести к психологическим методам управления. Анализ деятельности по реализации функции контроля, как ничто другое позволяет разобраться в профессиональных ценностях субъекта деятельности. В качестве параметров контроля могут выступать самые различные показатели. Достаточно часто в организациях наблюдаются психологические коллизии вследствие расхождения у субъектов деятельности представлений о содержании параметров контроля в конкретной ситуации. Приоритетность же параметров обусловлена как раз ценностными ориентациями субъекта деятельности. В первую очередь это касается таких параметров, как способ достижения цели и факт её достижения. Факт достижения цели не всегда является основным результатом. Иногда более важным является способ достижения цели. Специфика деятельности по реализации функции контроля является показателем не только профессиональных ценностей, но и уровня профессиональной самооценки. Неустойчивая профессиональная самооценка руководителей первичного и среднего звена управления часто сочетается с чрезмерной выраженностью установки на контроль. Это, во-первых, связано с переживанием тревоги и неуверенности в связи с возможностью возникновения ситуаций, требующих высокой оперативности и компетентности. Чрезмерный контроль выступает в этом случае в структуре оборонительной позиции. Чрезмерный контроль сочетается довольно часто с недоверием со стороны руководителя к моральным и профессиональным качествам исполнителей или установкой на авторитарный стиль взаимодействия с коллективом. Психологические особенности функции мотивирования.

Существуют два подхода к организации функции мотивирования: комплексно-методический и адаптационно-организационный.

Первый состоит из четырех основных групп методов, направленных на усиление мотивационного потенциала работы:

- 1) экономические методы;
- 2) целевой метод;
- 3) метод проектирования и перепроектирования работ (обогащения труда);
- 4) «партиципативный метод» (метод вовлечения работников).

Экономические методы основаны на системе основополагающих принципов организации материального вознаграждения за работу. Они сформулированы Д. Синком:

- 1) коммуникация и согласие между исполнителями и руководством по поводу общих правил организации системы стимулирования;
- 2) справедливая оценка работы;
- 3) поощрение связано с результативностью;
- 4) создание атмосферы сотрудничества, а не конкуренции;
- 5) гарантия работы и др.

Существуют еще три общих «экономических правила» мотивирования:

1. Размер премии — не менее 30% зарплаты.
2. Резкое возрастание эффективности экономических методов при сочетании их с социально-психологическими. Например, вручение премии публично.
3. Избежание ошибок «далеких материальных выгод» (отчисления в пенсионный фонд не окажут влияния на текущую мотивацию).

Целевой метод основывается на двух важных психологических закономерностях.

1. Придание целям четкой формы, что приводит к повышению мотивации. Наличие субъективно принятой цели в психологии считается важным и самостоятельным мотиватором поведения. Такая цель обозначается понятием «квазипотребность».

2. Трудные цели обладают большей мотивирующей силой, чем легко достижимые. Психологически это объясняется тем, что трудная цель повышает самооценку человеком своих возможностей и собственной значимости.

Руководство формулирует перед исполнителями цели, обладающие рядом следующих характеристик:

- 1) измеримость целей;
- 2) обозначение результатов работы;
- 3) точные сроки;
- 4) концентрация внимания на возможности роста производительности труда;
- 5) потенциальные стимулы для исполнителей;
- 6) поддержка организации;
- 7) контроль;
- 8) лица, ответственные за цели;
- 9) оценка, ясность результатов достижения цели и др.

Метод проектирования и перепроектирования работ (обогащения труда). Цель проектирования и перепроектирования состоит в повышении мотивации путем ее совершенствования. Перепроектирование позитивно меняет отношение человека к своей работе, повышает мотивацию и эффективность труда. Главное правило — привлечение работника к планированию работы. В основе данного метода лежат психологические закономерности «расширения» (обогащения) труда. Содержание и организация работы изменяются так, чтобы включить в нее полный набор факторов гигиены и особенно факторов-мотиваторов. Основные черты богатой в мотивационном отношении работы:

- 1) ответственность за результаты;
- 2) достижения: уверенность работника в том, что он выполняет важную работу;
- 3) контроль над ресурсами;
- 4) обратная связь: информация о результатах работы;
- 5) возможность профессионального роста;
- 6) контроль работника над условиями труда.

Согласно другому варианту обогащения концепции Д. Хакмэна и Г. Олдхэма высококвалифицированным можно считать лишь тот труд, который обладает следующими особенностями: разнообразием, законченностью, значимостью, самостоятельностью, психологическим комфортом, возможностью личного и профессионального роста, отсутствием антимотиваторов.

Метод вовлечения работников — приобщение работников к процессу организации труда и управления им. Исполнитель из пассивного объекта управленческих воздействий превращается в активного участника — субъекта управления. Раскрепощается творческая активность, инициативность, повышаются ответственность и мотивация. Это явление называется в психологии феноменом «размораживания потенциала субъекта труда». Пример эффективности этого метода — лидирующее положение японского менеджмента, использующего данный подход в качестве общей идеологии.

Требуется соблюдение следующих условий:

- 1) право голоса у работника при решении проблем;
- 2) поиск согласия;
- 3) использование индивидуальной и коллективной мудрости;
- 4) совместное принятие решения;
- 5) делегирование прав;
- 6) выявление проблем и определение действий;
- 7) создание надлежащих условий и установки;
- 8) механизм для улучшения сотрудничества.

Адаптационно-организационный подход к реализации функции мотивирования может быть отделен от рассмотренного выше лишь условно, так как использует во многом те же методы и принципы создания мотивации. Его специфика лишь в том, что система мотивирующих воздействий распределяется по основным фазам трудовой деятельности — от приема на работу и профессиональной адаптации до завершения карьеры. Все рассмотренные аспекты, методы и формы реализации функции мотивирования составляют именно основу, а не все ее содержание. Она реализуется, хоть и косвенно, в ходе всех других управленческих функций.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

### Раздел 3. Управленческий консалтинг

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о теоретико-методологических аспектах консалтинга; раскрыть сущность методов управленческого консультирования.

#### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Методы и средства обучения |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 3.1 и 3.2 | Предмет управленческого консультирования, определение предметной области, которую охватывает управленческий консалтинг, основные аспекты и задачи, с которыми сталкиваются консультанты в своей работе. Метод управленческого консультирования. Становление и развитие управленческого консалтинга. Субъекты и объекты консультирования. Виды и формы консультирования. Инструменты и техники консультирования. Методы сбора информации в консалтинговом исследовании, анкетирование, интервьюирование, наблюдение, фокус-группы, групповые дискуссии с участием представителей целевой аудитории или заинтересованных сторон для сбора мнений, идей и взглядов на определенную тему. Документальный анализ: Изучение существующей документации, такой как отчеты, планы, политики и другие материалы, для получения информации о текущем состоянии и процессах организации.<br>Консалтинговые проекты, направленные на создание имиджа организации, разработка стратегии имиджа, коммуникационные программы, медиапланирование, управление репутацией: | Словесные, наглядные       |

#### Текст лекции:

Важным звеном для всей экономической системы управления предприятиями и отраслями становится консалтинг, который обеспечивает быструю адаптацию субъектов руководства в условиях функционирования и развития страны, осуществляющей переход к рыночным отношениям. Являясь составной частью управленческой инфраструктуры, консалтинг нацелен на помощь субъектам хозяйствования в решении ряда комплексных экономико-управленческих проблем, прежде всего проблем совершенствования производства и управления, способен ускорить внедрение научных идей и передового опыта в практику управления. Любое юридическое и физическое лицо имеют право утверждать, что они оказывают консалтинговые услуги. В переводе с английского “consulting” означает “оказание помощи, советование, лечение”. Значит Консалтинг — деятельность по изучению



эффективности какого-либо процесса, проекта или организации с целью выявления направлений улучшения. Консалтинг — совокупность знаний из разных дисциплин: управления, экономики, социологии, права, психологии, системного подхода и другие, которые использует специалист, не только хорошо владеющий ими на теоретическом уровне, но и понимающий их прикладной потенциал ценных практических советов или рекомендаций. Таким образом, тот, кто называет себя консультантом, является помощником, заинтересованным попутчиком в деле непрерывной работы по усовершенствованию организаций. На западе консультированию в области экономики и управления уделяется довольно серьёзное внимание, что и отражается в работах таких зарубежных авторов как Якокка Л., Киви Э., Джори Х., Хейкаль П. и другие. Хотелось бы особо отметить вклад в развитие теории и практики консалтинга американского учёного Кубра М. В его трудах подробно рассматриваются особенности консультирования в различных областях управления предприятием и организацией. В то же время, существует очень много вопросов, которые требуют дополнительного исследования. Например, функции, роль, эффективность консалтинга, цели консультационной деятельности и другие. Теоретической и методологической базой исследования являются основополагающие положения экономической теории, теоретико-методологические и общенаучные принципы познания экономических явлений. Основными методами исследования являются структурно-функциональный метод и метод системного анализа. С начала 60-х годов XX века управленческим консультированием начали заниматься фирмы “Большой восьмерки”: Arthur Andersen; Arthur Young; Coopers and Lybrand; Deloitte Haskings and Sells; Ernst and Whinney; Peat, Marwick, Mitchell; Price Waterhouse; Touche Ross. Впоследствии некоторые из этих фирм объединились, образовав “Большую шестерку”, в которую вошли Arthur Andersen; Ernst and Young; Coopers and Lybrand; Deloitte and Touche; KPMG; Price Waterhouse. В 1998 г. наметились слияния KPMG с Ernst and Young и Price Waterhouse с Coopers and Lybrand. На практике слияние произошло только у Price Waterhouse с Coopers and Lybrand. С тех пор крупнейшие аудиторско-консалтинговые компании называют “Большой пятеркой”. В 1998 г. суммарные доходы “Большой пятерки” оценивались в 60 млрд. долларов, а их персонал составлял примерно 500000 человек. В 1970-е годы консалтинг получил широкое распространение в промышленности США, где на каждые 100 управляющих приходился 1 консультант. В 80-е годы XX века появился термин “консультанто-вооруженность”, определяющий отношение общего числа жителей страны к числу консультантов. В Японии этот показатель равен 2,5 тысяч человек; в США — 4,5; в странах Западной Европы — 12,5; в развивающихся странах — 250–300. В документах IV Всемирного конгресса консультантов (1996 г.) констатировалось, что консалтинг является всемирной отраслью экономики — индустрией, находящейся в процессе становления. Круг проблем, решаемых консалтингом, весьма широк, кроме того, специализация компаний, предоставляющих консалтинговые услуги, может быть различной: от узкой, ограничивающейся каким — либо одним направлением консалтинговых услуг (например, аудит), до самой широкой, охватывающей полный спектр услуг в этой области. Соответственно этому, каждый специалист, работающий в данной области, вкладывает в понятие консалтинга собственный смысл, и придает ему собственный оттенок, определяемый направлением деятельности конкретной компании. Попробуем дать определение консалтинга в самом широком смысле этого слова. Консалтинг (консультирование) — деятельность по консультированию руководителей, управленцев по широкому кругу вопросов в сфере финансовой, коммерческой, юридической, технологической, технической, экспортной деятельности. Цель консалтинга — помочь системе управления (менеджмента) в достижении заявленных целей. Консалтинг — это любая помощь, оказываемая внешними консультантами, в решении той или иной проблемы. Основная цель консалтинга заключается в улучшении качества руководства, повышении эффективности деятельности компании в целом и увеличении индивидуальной производительности труда каждого работника. Значит, консалтинг — это вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно — технических и организационно — экономических инноваций с учетом предметной области и проблем клиента. Консалтинг решает вопросы управленческой, экономической, финансовой, инвестиционной деятельности организаций, стратегического планирования, оптимизации общего функционирования компании, ведения бизнеса,



исследования и прогнозирования рынков сбыта, движения цен и т. д. Основная цель консалтинга заключается в улучшении качества руководства, повышении эффективности деятельности компании в целом и увеличении индивидуальной производительности труда каждого работника. Основная задача консалтинга заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических решений с учётом предметной области и проблем клиента. Сегодня консалтинг превратился в широко разветвленную сферу деятельности, включающую различные тематические и субдисциплинарные направления, школы, специализации. Международная классификация консультационной деятельности насчитывает десятки ее разновидностей. Среди них — управленческое консультирование, имиджмейкинг, политический консалтинг, подбор персонала, аудит, финансовые и юридические услуги, агентства оценки и управления собственностью, реинжиниринг, информационные и рекламные агентства, все виды технического отраслевого консалтинга и т. д. По методу различают экспертный консалтинг, процессный консалтинг, обучающий консалтинг; По предмету: ИТ-консалтинг, управленческий консалтинг, экологический консалтинг, HR-консалтинг, консалтинг в области корпоративного обучения; По локализации: внутренний консалтинг, международный консалтинг. На сегодняшний день наиболее распространённый тип консалтинга это ИТ-консалтинг. ИТ-консалтинг (англ. IT consulting) — консалтинг в сфере информационных технологий (ИТ). Является одним из многочисленных направлений консалтинга (консалтинговых услуг). ИТ-консалтинг — проектно-ориентированная деятельность, связанная с информационной поддержкой бизнес-процессов, позволяющая дать независимую экспертную оценку эффективности использования информационных технологий. Сегодня большинство компаний использует ИТ в управлении своим бизнесом.

Консалтинг и инновации. В связи с изложенными выше экономическими основаниями консалтинга, следует выделить в качестве основополагающего конкурентного преимущества его инновационную (творческую) составляющую, которая, по сути, является уникальным фундаментом ценообразования. Реализация мероприятий консалтинга предполагает возможность использования различных методологических подходов, определяющих, в свою очередь, основные типы консалтинга.

1. Исследовательско-познавательный консалтинг определяет возможности поисковой и информационной аналитической деятельности, имеющей своей целью формирование нового / совершенствование имеющегося информационного ресурса.

2. Совещательно-консультативный консалтинг предполагает выявление позиций экспертных групп, направленных на нивелирование негативных и/или совершенствование позитивных особенностей реализуемой деятельности.

3. Совещательно-решающий консалтинг является, по сути, следствием совещательно-консультативного и определяет выбор конкретного направления совершенствования социально-культурной деятельности.

4. Совещательно-проектный консалтинг направлен на «эталонную» разработку проекта в процессе проведения совещания (серии совещаний).

5. Совещательно-реализационный предполагает формирование плана (при относительно долгосрочном проекте) или реализации проекта в ходе проведения совещания (серии совещаний).

6. Воспитательно-образовательный консалтинг направлен на развитие личности / социальных групп в соответствии с целевой установкой конкретного социально-культурного мероприятия.

7. Информационный консалтинг преследует цель сбора, обобщения, анализа информации, связанной со спецификой социально-культурной деятельности и формировании на этой основе рекомендаций по ее совершенствованию.

Характерно, что содержательно любой консалтинговый процесс может быть целеориентирован: - на содержание; на процесс; на структуру задачи (батареи задач).

Таким образом, в общем случае мы можем рассматривать консалтинг как предоставление независимой помощи по вопросам совершенствования деятельности на основе определения и оценки существующих социально-культурных проблем и реализации имеющихся возможностей.

Сведя разные аспекты содержания консалтинга, примем за основу следующее определение: социально-культурный консалтинг – вид интеллектуальной профессиональной деятельности, в процессе которой квалифицированный консультант (эксперт) на основе проведенного анализа фактической информации предоставляет объективные и независимые рекомендации, направленные на совершенствование результативности социально-культурной деятельности.

*Специфика консультирования заключается в следующем:*

экспертный характер – работа выполняется, как правило, по заказу руководителя организации; работа всегда начинается с диагностики, т.е. выявления проблем организации, и имеющиеся (не обязательно) типовые решения приспособляют к специфике заказчика; процесс анализа и принятия решений практически всегда связан с активным участием персонала клиентской организации и его обучением, профессиональным тренингом.

Различают определенные модели консультирования, которые определяют взаимодействие клиента и консультантов, их обязанности и права, характер принятия решений и другие вопросы. Существует три основных модели консультирования.

1. Модель экспертного консультирования целесообразно использовать в тех случаях, когда появление проблемы не связано с конкретными условиями клиентской организации, нет необходимости в проведении глубоких диагностических исследований, а от клиента не требуются новые, дополнительные навыки и умения по решению проблем. Потребность в консультантах вызвана в этом случае необходимостью получения информации и знаний по каким-либо стандартным процедурам, нормам, нормативам.

2. Модель консультирования по проекту предполагает, что клиент полностью поручает консультанту вопросы определения проблемы, разработки рекомендаций, а на себя берет функцию по организации внедрения предложений. Недостаток – отсутствие опыта у сотрудников организации при решении подобных проблем может привести к тому, что мероприятия по внедрению рекомендаций, выработанных консалтинговой фирмой, будут непоследовательными, а, возможно, и не будут притворены в жизнь по той же причине.

3. Подход, построенный по принципу сотрудничества клиента и консультанта на всех этапах консультационного процесса, – процессное консультирование. Достоинство данной модели – консалтинговая организация проводит обучение персонала завода необходимым навыкам при решении данной и подобной проблем. При работе над выявленной проблемой работает команда, состоящая как из консультантов, так и из сотрудников данного предприятия. Обучение проводится как в процессе консультирования, так и при проведении специальных занятий и семинаров.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

#### Раздел 4. Социальная экспертиза

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях сущность социальной-психологической экспертизы организации; раскрыть сущность приемов организации и методов диагностики при проведении социальной-психологической экспертизы деятельности организации.

#### Структура лекционного занятия.

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 4.1 и 4.2 | Определение понятия социальной экспертизы как процесса оценки социальных явлений, проблем и ситуаций. Роль социальной экспертизы в обществе и государстве. Анализ основных целей проведения социальной экспертизы. Выявление потребностей общества и разработка мероприятий по их удовлетворению. Повышение эффективности социальных программ и проектов. Идентификация социальных проблем и конфликтов. Оценка потребностей и ресурсов социума. Проведение анализа социально-экономической ситуации и тенденций развития. Разработка рекомендаций по улучшению социальной сферы. Экспертное сопровождение социальных проектов и программ. Подготовка аналитических материалов и отчетов. Использование социологических методов исследования (опросы, интервью, наблюдения). Экспертные оценки и анализ. Статистические данные и анализ. Системный анализ и моделирование. Кейс-стади и анализ случаев. Участие заинтересованных сторон и общественности. Защита прав и интересов участников социальной экспертизы. Соблюдение принципов конфиденциальности и анонимности. Структура и функции организаций, занимающихся социальной экспертизой (например, правительственные агентства, неправительственные организации, социальные службы, консалтинговые фирмы). Роли и обязанности участников социальной экспертизы (эксперты, аналитики, исследователи, менеджеры проектов). Процесс планирования, организации и координации социальной экспертизы. Финансирование и бюджетирование социальных экспертиз. Качественные методы исследования (интервью, фокус-группы, наблюдения). Количественные методы исследования (опросы, статистический анализ). Смешанные методы исследования (комбинация качественных и количественных методов). Системный анализ и моделирование в социальной экспертизе. Экспертные оценки и делиберативные процессы. Методы участия общественности и заинтересованных сторон в процессе социальной экспертизы. Программное обеспечение для анализа данных и визуализации результатов. Географические информационные системы (ГИС) для пространственного анализа. Интернет и социальные медиа в качестве источника данных и коммуникации с участниками. Технологии онлайн-опросов и интервьюирования. Соблюдение принципов этики и профессионального поведения при проведении исследований. Защита прав и интересов участников и субъектов исследования. Конфиденциальность и анонимность данных и информации. Оценка потенциальных этических рисков и разработка мер по их минимизации. Применение методов социальной экспертизы в конкретных областях. | Словесные, наглядные       |

#### Текст лекции:

Социально-психологическая экспертиза представляет собой область психологической науки и психологической практики, в которой разрабатываются и применяются специфические способы выявления индивидуально-психологических особенностей, межличностных отношений применительно к конкретной задаче анализа жизнедеятельности индивида или группы людей.

Независимо от практической сферы применения, ее основой остается исследование социально-психологической природы человека и особенностей ее проявления в различных сферах общественной жизни.

Специфику социально-психологической экспертизы нынешнего состояния можно определить как решение следующих задач: выработки рекомендаций, полученных в ходе прикладных исследований, и достраивание своей собственной научной системы.

В этом смысле цель социально-психологической экспертизы можно определить как распознавание состояния определенного объекта путем регистрации и анализа его параметров, позволяющих оценить события, спрогнозировать их развитие и определить пути и средства психологического и организационного воздействия для достижения искомого результата.

Социально-психологическая экспертиза – это проведение исследования психологом-экспертом (группой экспертов) какого-либо предмета психической реальности и выражения своего мнения о нем в виде соответствующего заключения. В группу экспертов социально-психологической экспертизы могут быть включены как специалисты психологи, так и специалисты другого профиля, имеющие непосредственное отношение к предмету экспертизы.

Методы социально-психологической экспертизы представляют сложную структуру, состоящую из отдельных содержательных групп, с включенными в них подгруппами.

В соответствии с принципами научно-практического исследования в психологии выделяют следующие экспертные методы:

- не экспериментальный (описательный) – наблюдение, беседа, изучение продуктов деятельности;
- экспериментальный – лабораторный, естественный эксперимент;
- психодиагностический – объективный (тесты интеллекта, специальных способностей, достижений, личности), субъективный (личностные опросники, опросники состояния и настроения, опросники-анкеты) и проективный (моторно-экспрессивные, перцептивно-структурные и апперцептивно-динамические методики) подходы.

По способу получения экспертных оценок можно выделить:

- методы коллективной работы группы (методы «мозговой атаки», «сценариев», «деловых игр», «совещаний», «суда»);
- методы получения индивидуального мнения членов экспертной группы (методы анкетного опроса, интервью, метод «Дельфи»).

В зависимости от вида экспертизы могут применяться специфические методы и методики социально-психологического, психодиагностического исследования и др.

Социально-психологическая экспертиза является отраслью психологии, весьма близко стоящей к острым социальным проблемам психологической оценки поведения людей во всех сферах их производственной и социальной жизни. Базируясь на общем фундаменте знаний о высшей психической деятельности человека, экспертиза использует и свои собственные аналитические методы.

Объективность выделения социально-психологической экспертизы как специфической отрасли психологии предопределено, с одной стороны, ее собственным развитием как науки, с другой – появлением такого набора фактов и явлений общественной жизни, которые для своего осмысления требуют применения специфических психологических методов изучения, причем в тесном взаимодействии с другими науками. Актуальность задач, которые решает социально-психологическая экспертиза, определяется степенью ее включенности в общую проблематику общества. Ее многоаспектность проявляется в том, что она соединяет, увязывает задачи изучения психологических особенностей личности с прагматическими вопросами конкретных практических сфер, например, общественного производства и общения. Другая ее существенная особенность состоит в том, что социально-психологическая экспертиза, как правило, предусматривает (или подразумевает) практические рекомендации и прогностические оценки.

Изучая проявление особенностей личности, в том числе общих и специальных способностей человека, под воздействием внешних факторов, социально-психологическая экспертиза оценивает (измеряет количественно и качественно) психологические реакции человека, возможности адаптации к окружающей его в данный момент производственной или социальной среде.

Проведение социальной экспертизы можно разбить на несколько основных этапов, включающих реализацию определённых процедур:

1. Назначение - включает принятие решения о назначении социальной экспертизы.
2. Формирование соответствующего заказа (при внешне экспедировании) на организацию производства экспертного заключения по одному или нескольким взаимосвязанным объектам и/или целям.
3. Организация - включает отбор и организацию совместной деятельности участников экспертизы для выполнения заказа.
4. Производство - получение экспертных оценок, которые завершается представлением итогов экспертизы социальных объектов в виде заключений.
5. Использование итогов экспертизы (экспертного заключения) в процессе принятия и реализации управленческих решений Заказчиком.

Каждый из названных этапов имеет свою организационную схему, которые будут последовательно рассматриваться в соответствующих разделах данного пособия.

Исходным моментом организации экспертизы является её *назначение*, которое может реализовываться:

- ? установленный нормативно-правовой порядок, предусматривающий проведение экспертизы как обязательный элемент процедуры обоснования управленческого решения;
- ? принятое соответствующее решение полномочного органа, руководствующегося правом собственной ответственности за эффективность предпринимаемых регулирующих мер, в результате процедуры признания целесообразности экспертного исследования.

В последнем случае принятие решения о назначении социальной экспертизы обуславливается конкретизацией общих предпосылок использования экспертных методов исследования (раздел 1.2) - неформализованность задачи в результате недостаточности и несистемное™ информации для её решения и конфликтности интересов - применительно к ситуации обоснования и принятия решения в областях управленческой деятельности, обладающих потенциалом прямых и/или косвенных социальных эффектов. В частности, орган (или лицо), принимающее управленческое решение может прийти к осознанию необходимости проведения социальной экспертизы под влиянием следующих факторов и аргументов<sup>[1]</sup> (рис. 3.1).

- 1) Наличие недостатка информации, в т. ч. вызванной дефицитом времени на её получение, ведущей к существованию неопределённое™ по поводу принимаемого (реализуемого и/или реализованного) решения:
  - • в масштабах влияния на жизнедеятельность людей;
  - • в оценке различий этого влияния для различных социальных групп в различных социокультурных и территориальных условиях;



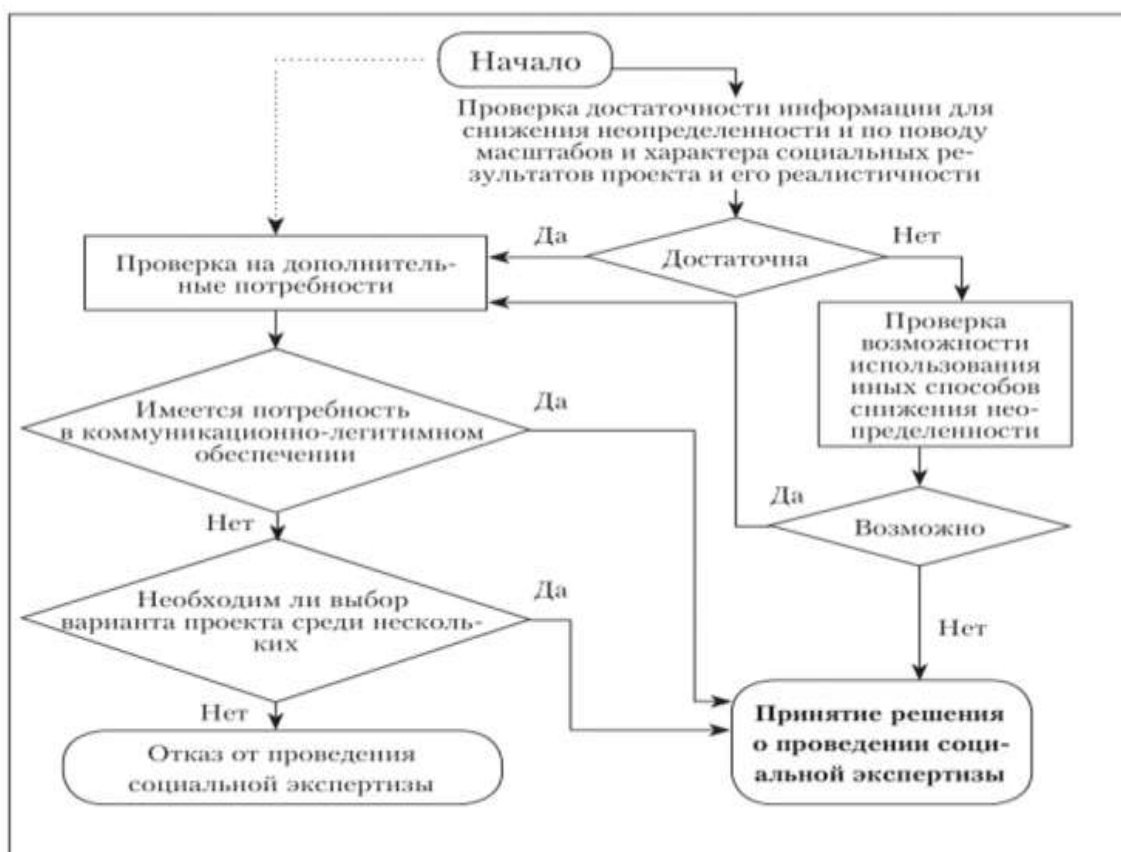


Рис. 3.1.

#### Алгоритм принятия решения о назначении социальной экспертизы

- в масштабах влияния на результат управленческих действий изменений окружающей (внешней) среды, к которой относится совокупность активных субъектов и сил, действующих за пределами компетенции органа, принимающего решение, формирующих имеющиеся или ожидаемые обстоятельства, которые способны оказывать влияние на ход и результат решения проблемы. Для каждой управленческой задачи, характеризующейся целевым своеобразием, совокупность связанных с ним внешних факторов имеет специфическое сочетание. Выявление факторов внешней среды, установление характера их влияния на социальные результаты управленческого решения (противодействие, содействие, нейтралитет) и установление адекватных направлений учёта их действия (разработка компенсационных мер по смягчению негативного воздействия или использование как дополнительного ресурса) становится одним из ключевых звеньев в процессе обоснования управленческих решений;
- в оценке реалистичности предполагаемых (осуществляемых или завершённых) управленческих действий в связи с трудностями оценки необходимых и наличных ресурсов, не поддающихся прямому количественному учёту и/или не подвластных органу, принимающему решение. Ресурсное обеспечение (наличное и необходимое) может существенно корректироваться за счёт учёта, например:
  - субъективности (символизированное) восприятия изменений целевыми группами, которая может вести к неадекватности социального результата затрачены материально-техническим, финансовым и прочим ресурсам *в восприятии людей* и, в конечном счёте, снижению эффективности решения;
  - благоприятной ситуации внешнего развития (ресурс внешней среды);
  - меры лояльности исполнителей управленческого проекта, которые при определённых обстоятельствах могут оказывать сопротивление принимаемым решениям, блокирующим, в свою очередь, их реализацию;
  - «духовных ресурсов» людей, в т. ч. пределов их выдержки, их жизненных резервов (включая механизм самопомощи) и т. п.
  - 2) Отсутствие иных способов преодоления неопределённости в связи с невозможностью или трудностями формализации задачи обусловленное:
    - отсутствием количественной меры показателей;



- установленной взаимосвязи между явлениями;
  - нестандартностью ситуации;
  - дефицитом времени и т. д.
- 3) Наличие мотивации в использовании коммуникационное-легитимного потенциала социальной экспертизы для реализации следующих задач:
    - активизации работы над разработкой или реализации проекта;
    - привлечения внимания общественности (для повышения статуса проекта, очередности реализации и финансирования и т. д.);
    - \* аргументированного противостояния внешнему давлению различных групп интересов;
    - защиты проекта от критики за счёт опоры на авторитет специалистов;
    - учёта ошибок и недостатков проекта при разработке последующих управленческих решений.
  - 4) Наличие нескольких альтернативных вариантов решения проблемы выбора лучшего из них.

Если присутствуют значимые с точки зрения разработчика управленческого решения мотивы обращения к экспертным оценкам, он принимает решение о назначении социальной экспертизы. Решение о назначении экспертизы оформляется в установленном порядке - приказ, постановление, протокол с подписью руководителя, содержащие постановку целей, определение объектов экспертизы, сроков представления экспертных заключений, а также назначение лица или органа (подразделения), ответственного за реализацию экспертизы со стороны Заказчика, и служит основанием для выполнения остальных процедур - в первую очередь, заказа и далее организации и производства социальной экспертизы.

*Формирование заказа* представляет собой итеративную процедуру согласования целей и задач, условий, прав и обязанностей участников экспертизы в отношении выполнения исследовательской работы определённого объема и качества и его должного ресурсного обеспечения в рамках выбора организатора (при трёхзвенной организации социальной экспертизы) или исполнителя (при двухзвенной организации) экспертного исследования и заключения соответствующего договора о производстве экспертного заключения. Таким образом, субъектами процедуры формирования заказа становятся Заказчик и Организатор (Исполнитель).

Типовая схема формирования заказа социальной экспертизы представлена на рисунке 3.2 и отражает последовательность выполнения и содержание функций Заказчика и Организатора социальной экспертизы на этапе выполнения данной процедуры.

- 1. Заказчик (его уполномоченный представитель) разрабатывает:
- 1) «Техническое задание» на проведение экспертного исследования, которое содержит:
  - формулировку *проблемы*, подлежащей разрешению, системе представлений Заказчика, отражающих её масштаб, носителей, ресурсные ограничения и желаемые результаты и т. д., (объект и предмет экспертизы);
  - набор рассматриваемых *альтернатив* решения;
  - *цели* проведения, т. е. определение главной области неопределенности в принятии управленческого решения;
  - главный *критерий* (или минимально необходимый набор критериев) для выбора наилучшего решения (с учётом интересов Заказчика);
  - *форму представления* результатов экспертизы (заключения), включая промежуточные результаты.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим материалам  
по дисциплине (модулю). Конспекты  
практических занятий по дисциплине  
(модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в организационную психологию.**

**Цель практического занятия:** сформировать представление об организационной психологии как науке; раскрыть сущность методологических предпосылок решения проблем организационных структур.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Классификация основных видов практико-ориентированной деятельности психолога в организациях.<br>2. Краткая характеристика профессиональных задач психолога в сферах организационной диагностики, организационного консультирования, оценки персонала, обучения и переподготовки кадров, поддержки работоспособности и охраны психического здоровья персонала. | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Основные функциональные позиции психолога в организациях: исследователь, эксперт, консультант, наставник, руководитель.<br>2. Модель «ролевого кольца» и место психолога во внедрении оптимизационных мероприятий в организации.<br>3. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом                                          | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации**

**Цель практического занятия:** сформировать представление о психологическом обеспечении функционирования организационных структур; раскрыть сущность индивидуальных факторов эффективности деятельности.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                   | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Организация, структура организации, виды структур организации.<br>2. Предмет и задачи организационного консультирования. Консультирование и консалтинг. | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | 3. Формы организационных консультационных услуг.<br>4. Методы организационного консультирования.<br>5. Составление плана консультирования и диагностика в процессе консультирования.                                                                                                                                                                            |           |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Подходы в организационном консультировании.<br>2. 7. Оценка эффективности консультационных услуг.<br>3. Повышение квалификации психологов – консультантов.<br>4. Карьера в области организационного консультирования<br>5. Квалификационные требования, предъявляемые к специалисту по организационному консультанту. | Дискуссия |

### Раздел 3. Управленческий консалтинг

**Цель практического занятия:** сформировать представление о теоретико-методологических аспектах консалтинга; раскрыть сущность методов управленческого консультирования.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Методы и средства обучения |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Роль управленческого консалтинга в современном бизнесе: анализ значимости и влияния управленческого консалтинга на организации, исследование его роли в поддержке принятия стратегических решений и улучшении эффективности организации.<br>2. Процесс управленческого консультирования: рассмотрение этапов и компонентов процесса управленческого консультирования, анализ методов и инструментов, применяемых консультантами в процессе работы.<br>3. Компетенции и роли управленческого консультанта: исследование необходимых навыков, знаний и компетенций для успешной работы управленческого консультанта, рассмотрение различных ролей, которые консультант может играть в рамках проекта. | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br>1. Эффективность управленческого консультирования: анализ факторов, влияющих на успешность управленческого консультирования, изучение подходов к измерению и оценке результатов консалтинговых проектов.<br>2. Стратегический управленческий консалтинг: рассмотрение роли управленческого                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Дискуссия                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>консалтинга в разработке и реализации стратегии организации, анализ методов и инструментов, применяемых консультантами для помощи в стратегическом управлении.</p> <p>3. Инновации в управленческом консалтинге: исследование новых подходов и технологий, применяемых в управленческом консалтинге, анализ роли цифровых инструментов и технологий в консалтинговых проектах.</p> |  |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

#### Раздел 4. Социальная экспертиза

**Цель практического занятия:** сформировать представление о особенностях сущность социальной-психологической экспертизы организации; раскрыть сущность приемов организации и методов диагностики при проведении социальной-психологической экспертизы деятельности организации.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методы и средства обучения |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методология экспертизы инновационных проектов.</li> <li>2. Особенности экспертологии как научной дисциплины.</li> <li>3. Заказ на экспертную деятельность.</li> <li>4. Экспертная деятельность как особый вид исследования в сфере СКД.</li> <li>5. Структурные компоненты экспертной деятельности.</li> <li>6. Целеполагание в экспертной деятельности.</li> <li>7. Правовые основы экспертизы в сфере СКД.</li> </ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. . Общие положения экспертизы.</li> <li>2. Факты экспертизы.</li> <li>3. Основные принципы экспертизы.</li> <li>4. Особенности процедуры экспертизы.</li> <li>5. Критерии оценки экспертизы.</li> <li>6. Методологические основы консалтинговой деятельности в сфере СКД.</li> <li>7. Взаимодействие консультанта и клиента в менеджменте – консалтинге.</li> </ol>                                                      | Дискуссия                  |

**Приложение № 3 к методическим  
материалам по дисциплине (модулю). Учебно-  
наглядные пособия по дисциплине (модулю)**

**УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Введение в организационную психологию.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об организационной психологии как науке; раскрыть сущность методологических предпосылок решения проблем организационных структур.



**Организационная психология**

Каждая организация имеет формальную и неформальную структуру.

*В области отношений по горизонтали* изучается характер деловых и личных отношений между членами коллектива:

- конкуренция и взаимопомощь
- внутригрупповая и межгрупповая конфликтность и агрессия
- доверие и взаимопонимание между членами коллектива
- система межличностного восприятия и понимание людьми друг друга
- межличностная привлекательность
- процессы совместимости и срабатываемости работников.

*В области отношений по вертикали* исследовательский интерес представляют характер межличностных отношений в системе руководитель-подчиненный:

- неформальное лидерство и руководство
- восприятие руководителя коллективом
- авторитет формального и неформального лидера
- коммуникативная и конфликтологическая компетентность руководителя.

## Организационная психология (или психология менеджмента)

— это раздел психологической науки, целью которого является **практическое применение психологических теорий:**

- ✓ потребностей – мотивов – ценностей;
- ✓ когнитивного выбора;
- ✓ саморегулирования;
- ✓ метапознания,

а также концепций и исследовательских методик к проблемам организации, управления и бизнеса;

- истоки: Хоторнские исследования Э. Мэйо

### 1. Классификация методов консультирования

**Предметом** управленческого консультирования являются методы внедрения экономических и управленческих знаний в практическую деятельность хозяйствующих субъектов.

Под **методом консультирования** понимается общая схема (план действий), сформированная на основе обобщенного опыта результативных консультаций данного вида, позволяющая выработать соответствующую программу действий.

**Методика** представляет собой совокупность корректных в методическом отношении директив, указывающих способ действий и методы достижения поставленных целей.

**Методический инструментарий (методическая база)** консультирования представляет собой совокупность методик, которыми располагает консультационная фирма (консультант).

**Методология консультирования** воплощается в двух частях:

1. Методы взаимодействия с сотрудниками компании-клиента с целью внедрения знаний и разработок в клиентскую организацию.
2. Методы интеллектуальной деятельности, необходимые для анализа проблем и разработки решений.

### Раздел 2. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологическом обеспечении функционирования организационных структур; раскрыть сущность индивидуальных факторов эффективности деятельности.





## Организационная психология

**Организационная психология** – это направление прикладной социальной психологии по развитию социальных организаций (работа с персоналом, оптимизация делового общения и психологического климата, командообразование и др.).

**Объектом** прикладного социально-психологического исследования может выступать как организация в целом, так и конкретное подразделение или личность работника, испытывающие психологические трудности в решении конкретных проблем, которые отрицательно сказываются на функционировании организации.

Организационное развитие означает создание особой культуры по использованию различных технологий для совершенствования поведения сотрудников организации и групп, особенно в том, что касается принятия решений, разрешения конфликтов, развития сети коммуникаций.

**Предмет организационной социальной психологии:** особенности влияния процесса общения и отношений на профессиональную деятельность людей, и прежде всего, на повышение производительности их труда.

### Раздел 3. Управленческий консалтинг

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о теоретико-методологических аспектах консалтинга; раскрыть сущность методов управленческого консультирования.



#### Раздел 4. Социальная экспертиза

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о особенностях сущности социальной-психологической экспертизы организации; раскрыть сущность приемов организации и методов диагностики при проведении социальной-психологической экспертизы деятельности организации.



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                        | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                            | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от « ____ » _____ 20 ____ года | ____.____.____                |



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета политических  
и социальных наук  
(наименование факультета)

/Петрова Е.А.

28 февраля 2024 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЯ)**  
**ПСИХОЛОГИЯ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ**

**Направление подготовки**  
**«37.03.02 Конфликтология»**

**Направленность**  
**«Медиация и внесудебное урегулирование конфликтов»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –**  
**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения**  
**Очно-заочная**

Москва 2024

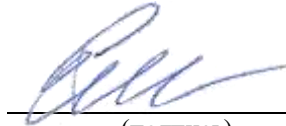
Методические материалы по дисциплине (модуля) **«Психология девиантности и делинквентности (модуля)»** разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология**, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 840 учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Конфликтология»**, программы *бакалавриата* по направлению подготовки **37.03.02 Конфликтология** (далее ОПОП)

Методические материалы по дисциплине (модуля) разработаны рабочей группой в составе: к.псих.н., доцента., Романова А.В. к.психол.н., доцента Беляковой Н.В

Методические материалы по дисциплине **«Психология девиантности и делинквентности»** (модуля) обсуждены и утверждены на Ученом совете факультета политических и социальных наук  
(наименование факультета)

Протокол № 12 от 28 февраля 2024 года

Декан факультета  
Доктор психологических наук,  
профессор

  
(подпись)

Е.А. Петрова



## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ .....                                                             | 4  |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю) .....                                        | 4  |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю) .....                                  | 8  |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ<br>ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ .....                  | 15 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных<br>занятий по дисциплине (модулю) .....   | 25 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических<br>занятий по дисциплине (модулю) ..... | 46 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                     | 46 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные<br>пособия по дисциплине (модулю) .....       | 52 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) .....                                                                           | 52 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ .....                                                                                                | 56 |

# 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## *1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)*

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутриспредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

#### Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем                                                                                                                                             | Содержание учебного материала                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ.</b>                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Тема 1.1. Предмет и методы современной психологии девиантности и делинквентности. Психология девиантности и делинквентности как отрасль практической психологии.</b> | Определение предметной области психологии девиантности и делинквентности. Различия между общей психологией и психологией девиантности и делинквентности. Особенности объектов и субъектов исследования в психологии девиантности и делинквентности. Биологические подходы к изучению девиантности и делинквентности. Психологические подходы к изучению девиантности и делинквентности. Социальные подходы к изучению девиантности и делинквентности. Интегративные подходы в психологии девиантности и делинквентности. Наблюдение и описание девиантного и делинквентного поведения. Экспериментальные методы исследования девиантности и делинквентности. Интервьюирование и анкетирование в исследованиях психологии девиантности и делинквентности. Использование психодиагностических инструментов в исследованиях. |
| <b>Тема 1.2. Основные подходы к пониманию отклоняющегося поведения личности</b>                                                                                         | Понятие психического заболевания в контексте отклоняющегося поведения. Диагностика и классификация отклоняющегося поведения с использованием медицинских категорий. Лечение и реабилитация                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                | <p>отклоняющегося поведения с помощью медикаментозной терапии и других медицинских методов. Влияние социальной среды на формирование и поддержку отклоняющегося поведения. Роль социальных институтов (семья, школа, общество) в возникновении отклонений. Социальная реабилитация и реинтеграция отклоняющихся личностей в общество. Психологические факторы, влияющие на развитие отклоняющегося поведения. Возможные мотивации и психологические механизмы отклоняющегося поведения. Психологическая помощь и коррекция отклоняющегося поведения через психотерапию, психологическое консультирование и тренинги. Влияние культурного контекста на восприятие и интерпретацию отклоняющегося поведения. Культурно-компетентный подход в работе с отклоняющимся поведением в разных культурах.</p>                                                                                                                                                                    |
| <p><b>РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ.</b></p>                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Тема 2.1. Агрессивное поведение. Особенности агрессивного поведения детей и подростков</b></p>                           | <p>Понятие агрессии и ее роль в поведении детей и подростков. Виды агрессии: физическая, вербальная, пассивно-агрессивное поведение и другие формы. Факторы, влияющие на развитие агрессивного поведения у детей и подростков. Социальное окружение и агрессия: влияние семьи, школы, сверстников и медиа. Психологические особенности агрессивного поведения: эмоциональные факторы, низкая саморегуляция, проблемы коммуникации и др. Роль генетических и биологических факторов в агрессивном поведении. Последствия агрессивного поведения для детей и подростков: психологические, социальные и академические последствия. Профилактика и управление агрессивным поведением: роли родителей, учителей и специалистов. Интервенции и программы работы с агрессивным поведением у детей и подростков.</p>                                                                                                                                                            |
| <p><b>Тема 2.2. Противоправное (делинквентное) поведение. Особенности делинквентного поведения в подростковом возрасте</b></p> | <p>Понятие противоправного (делинквентного) поведения и его особенности в подростковом возрасте. Типы делинквентного поведения: мелкое хулиганство, кражи, нарушение общественного порядка и другие формы. Факторы, влияющие на развитие делинквентного поведения у подростков: семейная среда, школа, сверстники, медиа и другие социальные факторы. Психологические особенности делинквентного поведения в подростковом возрасте: поисковый характер, потребность в самоутверждении, проблемы саморегуляции и др. Групповая делинквенция: формирование и особенности влияния группы на противоправное поведение подростков. Роль генетических и биологических факторов в развитии делинквентного поведения. Последствия делинквентного поведения для подростков: психологические, социальные и юридические последствия. Профилактика и коррекция делинквентного поведения: роль семьи, школы, социальных программ и реабилитационных мероприятий. Правовой аспект</p> |

|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                | <p>делинквентного поведения: система ювенальной юстиции, роль правоохранительных органов и меры ответственности для подростков.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ СТОЯЩИХ ПЕРЕД ИССЛЕДОВАТЕЛЕМ В РАМКАХ ПСИХОЛОГИИ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Тема 3.1. Психологическая характеристика разнообразия видов девиантного поведения в разных возрастных периодах</b></p>                                   | <p>Причины и факторы возникновения девиантного поведения у детей. Особенности проявления девиантного поведения у детей. Роль семьи, школы и других окружающих сред в формировании девиантного поведения у детей. Психологические аспекты работы с детьми с девиантным поведением. Типичные формы и проявления девиантного поведения у подростков. Психологические особенности подросткового возраста, влияющие на девиантное поведение. Социальные и культурные факторы, влияющие на формирование девиантного поведения у подростков. Психологическое сопровождение и коррекция девиантного поведения у подростков. Особенности девиантного поведения у взрослых. Психологические причины и механизмы развития девиантного поведения во взрослом возрасте. Влияние социального окружения и личностных факторов на девиантное поведение взрослых. Психологическое консультирование и реабилитация взрослых с девиантным поведением. Психодинамический подход к пониманию девиантного поведения. Поведенческий подход к пониманию девиантного поведения. Когнитивно-психологический подход к пониманию девиантного поведения. Социально-экологический подход к пониманию девиантного поведения.</p> |
| <p><b>Тема 3.2. Проблемы современной суицидологии. Особенности суицида у детей и подростков</b></p>                                                            | <p>Определение суицида и его основные формы. Важность изучения суицида в современном обществе. Факторы и причины суицида. Особенности суицидального поведения в детском и подростковом возрасте. Факторы риска и защитные факторы, влияющие на суицидальное поведение у детей и подростков. Психологические особенности и проблемы, связанные с суицидом в данной возрастной группе. Методы предотвращения суицидального поведения у детей и подростков. Роль психологических факторов в возникновении и развитии суицидального поведения. Психологические методы диагностики и оценки риска суицида. Психологическое консультирование и поддержка для лиц с суицидальными наклонностями. Программы и стратегии предотвращения суицида. Роль психолога и других специалистов в работе с лицами с суицидальными наклонностями. Постсуицидная интервенция и поддержка для выживших после попытки суицида. Методы исследования суицидального поведения и его последствий. Психологические модели и теории, объясняющие суицидальное поведение. Роль психологического исследования в разработке эффективных стратегий предотвращения суицида.</p>                                                     |

| <b>РАЗДЕЛ 4. РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИКВЕНТНОСТИ У ПОДРОСТКОВ.</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Тема 4.1 Система профилактики девиантного поведения</b>                   | Понятие и характеристика девиантного поведения. Факторы риска, способствующие возникновению девиантного поведения. Профилактическая работа с детьми и подростками: основные направления и цели. Роль семьи в профилактике девиантного поведения. Роль образовательной среды (школы) в профилактике девиантного поведения. Профилактические программы и методы работы с детьми и подростками. Роль педагогов, психологов и других специалистов в системе профилактики. Психологические аспекты профилактики девиантного поведения. Оценка эффективности профилактических мероприятий. Сотрудничество с родителями и общественными организациями в системе профилактики девиантного поведения. |
| <b>Тема 4.2. Психологическая коррекция девиантного поведения.</b>            | Психологические причины и механизмы развития девиантного поведения. Методы и техники психологической коррекции девиантного поведения. Индивидуальная и групповая психологическая коррекция девиантного поведения. Развитие социальных навыков и адаптация в обществе через психологическую коррекцию. Роль психолога в процессе психологической коррекции. Принципы и подходы к оценке эффективности психологической коррекции. Сотрудничество с родителями и другими специалистами в процессе психологической коррекции. Этические аспекты и особенности работы с детьми и подростками при психологической коррекции. Перспективы и вызовы психологической коррекции девиантного поведения. |

### ***1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)***

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-



либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской

иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

#### **Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)**

### **РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ.**

**Тема 1.1. Предмет и методы современной психологии девиантности и делинквентности. Психология девиантности и делинквентности как отрасль практической психологии.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Психология девиантности и делинквентности, её предмет и объект.
2. Понятие личности, её структура.
3. Индивидуально-типологические особенности личности.
4. Мотивация, как фактор Психология девиантности и делинквентности.
5. Малая группа, как социально-психологическая характеристика.

**Тема 1.2. Основные подходы к пониманию отклоняющегося поведения личности.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Феноменология группы.
2. Социально-психологический климат в группе.
3. Психологические аспекты человеческого общения.
4. Технологии Психологии девиантности и делинквентности.
5. Природа и социальная роль конфликта.

### **РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ.**

## **Тема 2.1. Агрессивное поведение. Особенности агрессивного поведения детей и подростков.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие основные технологии и методы применяются в психологии девиантности и делинквентности?
2. Какие методы используются для диагностики девиантного поведения? Опишите их особенности.
3. Какие психологические подходы существуют для объяснения девиантного поведения? Приведите примеры.
4. Какие методы и техники применяются в работе с девиантными и делинквентными личностями? Опишите их эффективность.
5. Какова роль психолога в преодолении девиантного поведения? Какие компетенции и навыки ему необходимы?
6. Какие этические аспекты следует учитывать при работе психолога в области девиантности и делинквентности?
7. Какие принципы выбора технологий и методов применяются в работе с девиантностью и делинквентностью?
8. Какие особенности существуют в применении технологий и методов психологии девиантности и делинквентности в работе с разными возрастными группами?
9. Как можно сочетать различные технологии и методы для более эффективного решения задач, стоящих перед исследователем в области девиантности и делинквентности?

## **Тема 2.2. Противоправное (делинквентное) поведение. Особенности делинквентного поведения в подростковом возрасте.**

### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие методы используются в профилактике и предупреждении девиантного поведения у подростков?
2. Какие технологии применяются для работы с детьми, проявляющими делинквентное поведение? Каковы их особенности и эффективность?
3. Какие методы и техники используются в психологической коррекции девиантного поведения? Приведите примеры конкретных программ.
4. Какие методы семейной терапии применяются при работе с девиантностью и делинквентностью? Каковы их особенности и результаты?
5. Какие технологии используются в реабилитации детей и подростков, испытывающих девиантное поведение? Опишите их принципы и цели.
6. Какие методы и техники применяются в работе с подростками, злоупотребляющими наркотиками или алкоголем? Каким образом эти методы влияют на изменение их поведения?
7. Какие технологии используются для предупреждения рецидива девиантного поведения у подростков? Каковы факторы, влияющие на их эффективность?
8. Какие методы и техники психологической реабилитации применяются в работе с юношеской преступностью? Какие принципы лежат в их основе?
9. Какие технологии и методы используются для работы с детьми и подростками, испытывающими эмоциональные и психические проблемы, влияющие на девиантное поведение?

10. Какие инновационные технологии и методы разработаны в области психологии девиантности и делинквентности? Каковы их преимущества и вызовы при их внедрении?

### **РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ СТОЯЩИХ ПЕРЕД ИССЛЕДОВАТЕЛЕМ В РАМКАХ ПСИХОЛОГИИ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.**

#### **Тема 3.1. Психологическая характеристика разнообразия видов девиантного поведения в разных возрастных периодах**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие основные задачи стоят перед исследователем в области психологии девиантности и делинквентности?
2. Какие методы исследования можно применять для изучения девиантного поведения и делинквентности?
3. Какие этапы включает планирование исследования в психологии девиантности и делинквентности?
4. Как выбрать соответствующую выборку исследования?
5. Какие факторы необходимо учитывать при разработке методики исследования в данной области?
6. Какие психологические аспекты влияют на выбор и применение статистических методов анализа данных в исследованиях девиантности и делинквентности?
7. Каким образом этические вопросы и принципы должны учитываться при планировании и проведении исследований в данной области?
8. Какие ограничения и сложности могут возникнуть при планировании исследований в психологии девиантности и делинквентности?
9. Какие возможности и перспективы открывает психологическое исследование в решении проблем девиантности и делинквентности?

#### **Тема 3.2. Проблемы современной суицидологии. Особенности суицида у детей и подростков**

##### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие факторы могут повлиять на надежность и достоверность результатов исследования в психологии девиантности и делинквентности?
2. Каким образом можно оценить эффективность применяемых технологий и методов в работе с девиантным поведением и делинквентностью?
3. Каким образом психологическое исследование может помочь в разработке программ и мероприятий по профилактике и коррекции девиантного поведения и делинквентности?
4. Какие методы сбора данных можно использовать для изучения причин и факторов, способствующих девиантному поведению и делинквентности?
5. Каким образом можно учитывать индивидуальные особенности и контекстуальные факторы при планировании исследований в данной области?
6. Какие практические применения исследований в психологии девиантности и делинквентности могут быть полезны для общества?
7. Каким образом психологическое исследование может помочь в определении эффективных стратегий взаимодействия с девиантными и делинквентными группами?

8. Какие ограничения могут возникнуть при использовании определенных методов исследования в данной области?
9. Как можно совместить психологическое исследование с другими научными и практическими подходами в решении проблем девиантности и делинквентности?
10. Каким образом результаты психологического исследования могут быть применены для разработки индивидуальных программ помощи и поддержки для лиц с девиантным поведением и делинквентностью?

## **РАЗДЕЛ 4. РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ У ПОДРОСТКОВ.**

### **Тема 4.1 Система профилактики девиантного поведения**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Каковы основные факторы, способствующие возникновению девиантного поведения у подростков?
2. Какие методы и подходы эффективны в работе с подростками с делинквентным поведением?
3. Какие социальные программы и инструменты могут быть использованы для предотвращения девиантного поведения у подростков?
4. Какова роль семьи в процессе решения проблем девиантности и делинквентности у подростков?
5. Какие психологические методы и техники могут быть применены для коррекции девиантного поведения у подростков?
6. Какие факторы необходимо учитывать при разработке индивидуальных программ реабилитации для подростков с делинквентным поведением?
7. Каким образом можно содействовать социализации подростков с девиантным поведением?
8. Какова роль школьной среды и образовательных учреждений в решении проблем девиантности и делинквентности у подростков?
9. Какие меры и действия государства могут быть предприняты для решения проблем девиантности и делинквентности у подростков?
10. Каковы основные принципы работы с подростками, чтобы эффективно решать их проблемы девиантности и делинквентности?

### **Тема 4.2. Психологическая коррекция девиантного поведения.**

#### **Вопросы для самоподготовки:**

1. Какие психологические факторы могут способствовать возникновению девиантного поведения у подростков?
2. Какие ресурсы и поддержка могут помочь подросткам справиться с девиантным поведением?
3. Какие этические и профессиональные вопросы нужно учитывать при работе с подростками с девиантным поведением?
4. Каким образом можно оценить эффективность программ и мер по решению проблем девиантности и делинквентности у подростков?
5. Какие практические стратегии и инструменты могут помочь в предупреждении и снижении девиантного поведения у подростков?
6. Какова роль социальных работников и психологов в работе с подростками с делинквентным поведением?



7. Какие факторы могут способствовать успешному реабилитационному процессу подростков с девиантным поведением?
8. Какие подходы могут быть применены для индивидуального подхода к каждому подростку с девиантным поведением?
9. Каким образом семейное окружение может влиять на решение проблем девиантности и делинквентности у подростков?
10. Какие вызовы и сложности могут возникать в процессе работы с подростками с девиантным поведением, и как их преодолеть?

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) *«Психология девиантности и делинквентности»* предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

*Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.*

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

*Подготовка к занятию семинарского типа.*

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

– консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.

– самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

#### *Самостоятельная работа.*

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

#### *Виды самостоятельной работы.*

##### *Работа с литературой.*

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам

помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное – это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения – полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

#### ***Методические рекомендации по составлению конспекта:***

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

#### ***Методические материалы по самостоятельному решению задач***

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

#### ***Методические материалы к выполнению реферата***

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

#### **Алгоритм работы над рефератом**

##### **1. Выбор темы**

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

***Критерии оценки реферата***

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

***Методические материалы к выполнению эссе***

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный



ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.
2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.
3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

**Критерии оценки эссе:**

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

**Методические материалы по выполнению тестирования.**

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

**Критерии оценки теста:**

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

**Методические материалы по выполнению доклада.**

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;



2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

#### ***Критерии оценки доклада***

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

#### ***Презентация***

##### ***Методические материалы к презентациям***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
  - наименование факультета;
  - тема презентации;
  - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
  - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
  - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

#### ***Критерии оценки презентации***

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

#### ***Методические материалы по подготовке к опросу***

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

#### ***Критерии оценки опроса***

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

#### ***Методические материалы по выполнению практического задания***

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

***Критерии оценки практического задания:***

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

***Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):***

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

***Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.***

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов.

Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

**Приложение № 1 к методическим  
материалам по дисциплине (модулю).  
Конспекты лекционных занятий по  
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**ПСИХОЛОГИЯ ДЕВИАНТНОСТИ И ДЕЛИНКВЕНТНОСТИ**

**Раздел 1. Предмет психологии девиантности и делинквентности**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологической модели структуры личности; раскрыть сущность основных подходов к пониманию отклоняющегося поведения личности.

**Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Методы и средства обучения |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 1.1 и 1.2 | Определение предметной области психологии девиантности и делинквентности. Различия между общей психологией и психологией девиантности и делинквентности. Особенности объектов и субъектов исследования в психологии девиантности и делинквентности. Биологические подходы к изучению девиантности и делинквентности. Психологические подходы к изучению девиантности и делинквентности. Социальные подходы к изучению девиантности и делинквентности. Интегративные подходы в психологии девиантности и делинквентности. Наблюдение и описание девиантного и делинквентного поведения. Экспериментальные методы исследования девиантности и делинквентности. Интервьюирование и анкетирование в исследованиях психологии девиантности и делинквентности. Использование психодиагностических инструментов в исследованиях. Понятие психического заболевания в контексте отклоняющегося поведения. Диагностика и классификация отклоняющегося поведения с использованием медицинских категорий. Лечение и реабилитация отклоняющегося поведения с помощью медикаментозной терапии и других медицинских методов. Влияние социальной среды на формирование и поддержку отклоняющегося поведения. Роль социальных институтов (семья, школа, общество) в возникновении отклонений. Социальная реабилитация и реинтеграция отклоняющихся личностей в общество. Психологические факторы, влияющие на развитие отклоняющегося поведения. Возможные мотивации и психологические механизмы отклоняющегося поведения. Психологическая помощь и коррекция отклоняющегося поведения через психотерапию, психологическое консультирование и тренинги. Влияние культурного контекста на восприятие и интерпретацию отклоняющегося поведения. Культурно-компетентный подход в работе с отклоняющимся поведением в разных культурах. | Словесные, наглядные       |

**Текст лекции:**

## **Подходы к трактовке понятия «девиантное поведение».**

(Ч.Ломброзо, У. Пирс, Х.Айзенк, В.Скотт, Г. Оллпорт, Э. Дюркгейм - доклады).

Проблема девиантного поведения достаточно широко представлена в научной литературе, имеет давнюю историю. Таким образом, уже в XIX веке складывается новый подход к решению обозначенной проблемы, основной сутью которого является стремление вскрыть причины отклоняющегося поведения, выделить его механизмы и факторы, провоцирующие поведенческие отношения от принятых норм и на их основе разработать программы мер по предотвращению различных видов девиантного поведения.

Известны многочисленные концепции отклоняющегося поведения, начиная от биогенетических до культурно-исторических.

Авторы социологизаторских концепций (Д. Ватсон и др.) полагают, что в поведении человека нет ничего врожденного, и каждое его действие, поступок - это лишь продукт внешней стимуляции. Отсюда, манипулируя внешними раздражителями, можно «изготовить» человека любого склада.

В последнее время наблюдается сближение «биосоциальных» и «социально-биологических» теорий отклоняющегося поведения. В этом отношении показательны концепции неоломброзианцев, где речь идет уже не о «прирожденности» (Ч. Ламброзо), а о «предрасположенности» человека к преступному поведению (Т. Гиббенс, Х. Джонс, В. Зауер, Л. Стейнер и др.).

Популярной теорией отклоняющегося поведения является теория «социальной аномалии» Р. Мертон. Указывая на тесную связь отклоняющегося поведения с социальными структурами, Р. Мертон пытается проследить, как последнее оказывает определенное давление на членов общества, толкая их на путь отклонений от общепризнанных правил. В результате вычленяются пять типов отклоняющегося поведения, возникающих как способ приспособления индивидов к условиям их ближайшего окружения: - подчинение, инновация (обновление), ритуализм, ретретизм (уход от жизни - бродяги, отщепенцы, хронические алкоголики, наркоманы), мятеж.

Весьма распространена в ряде стран теория множественных факторов, согласно которой не существует какого-либо единственного фактора, приводящего к девиантному поведению, а имеются многие конкретные факторы, условия и положения, которые вызывают отклоняющееся поведение, способствуют его развитию.

В отечественной психологии (М.А. Алемаскин, Л.Н. Зюбин, К.Е. Игошев, А.Н. Леонтьев, А.Е. Личко, Д.И. Фельдштейн и др.) убедительно показано, что отклоняющееся поведение не определяется «прирожденными механизмами», обуславливаясь причинами социально-психологическими, в том числе характером микросреды, групповых взаимоотношений, недостатками воспитания. Именно под их воздействием возникают и развиваются такие виды отклоняющегося поведения, как агрессия, аномия, фрустрация. В последнее время доминирующим фактором девиантного поведения является системный кризис государства, экономики, общества и личности.

Девиантное поведение от латинского *deviatio* - отклонение. Девиантное (отклоняющееся) поведение - поведение, противоречащее принятым в обществе правовым или нравственным нормам. Девиантность проявление нарушенности социальной регуляции поведения, дефективности психической саморегуляции - такое определение девиантному поведению дает М.И. Аникеев и О.Л. Кочетков в Кратком энциклопедическом словаре.

А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский дают следующее определение девиантному поведению: «Отклоняющееся поведение - система поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе правовым или нравственным нормам. В происхождении отклоняющегося поведения особенно большую роль играют дефекты правового и нравственного сознания, содержание потребности личности, особенности характера, эмоционально-волевой сферы. Первые проявления отклоняющегося поведения иногда наблюдаются в детском и подростковом возрасте и объясняются относительно низким уровнем интеллектуального развития, незавершенностью процесса формирования личности, отрицательным влиянием семьи и ближайшего окружения».

Поиски ученых (К.А. Абульханова, Н.В. Васина, Л.Г. Лаптева, В.А. Сластенина) в этой области свидетельствуют о том, что отклоняющееся от установленных норм и стандартов поведение можно определить как отдельные поступки или их совокупность, входящие в противоречие с принятыми в обществе юридическими, моральными и социальными нормами. Кроме того, девиантным будет и поведение, отклоняющееся от принятых в обществе на данном уровне социального и культурного развития норм морали. Разновидностями такого аморального поведения можно считать алкоголизм, наркоманию, токсикоманию. К наиболеевыраженным проявлением девиантного поведения можно отнести делинквентное (противоправное) поведение. А.А. Бодалев и



А.Н. Сухов определяют девиантное поведение как поведение (система поступков, либо отдельные поступки), не соответствующее нравственным или правовым нормам и требованиям общества.

Отклоняющееся поведение необходимо отличать от аномального, характеристика которого связана с мозговой патологией. Отклоняющееся поведение социально детерминировано. В его происхождении большую роль играют дефекты личностного развития, сочетающиеся с недостатками, ошибками в воспитании и отрицательным влиянием неблагоприятной ситуации, складывающейся в ближайшем окружении человека - семье, референтной группе. А.А. Бодалев и А.Н. Сухов при рассмотрении отклоняющегося поведения четко разделяют его на:

- 1) поведение собственно девиантное, то есть отклоняющееся от принятых в обществе норм;
- 2) поведение делинквентное (психологическая тенденция к правонарушению) - преступное, криминальное.

Следует отметить, что отклоняющееся поведение, вступающее в противоречие с установившимися в обществе образцами, стереотипами, может иногда сочетаться с относительно хорошим знанием нравственных норм, что свидетельствует о необходимости целенаправленного формирования нравственных привычек. Данное положение особенно актуально для детей, отклоняющееся поведение которых нередко служит средством самоутверждения, выражением протеста против реальной или кажущейся несправедливости взрослых.

Поведение ребенка, отклоняющееся от социально одобряемых норм, объясняется тем, что по мере социальной зрелости личность известной мере становится все более независимой от внешних влияний. Субъективные, личностные отношения становятся опосредующим звеном между объективным воздействием среды и поступками человека.

Особое место среди разнообразных теорий и концепций девиантного поведения занимают исследования психоаналитической ориентации, основоположником которых является З. Фрейд. Представители психоаналитической ориентации с отклоняющимся поведением, включая нервно-психическое отклонение, социальную девиацию, отмечают чувства повышенной тревожности, агрессивности, стремления к разрушительным действиям.

Беттельгейм - австрийский психотерапевт, основатель клиники в США для лечения и реабилитации детей с психическими травмами, полученными в результате тяжелой, домашней обстановки или неправильного воспитания, - считает, что первые проявления отклоняющегося поведения наблюдаются в детском и подростковом возрасте и объясняются относительно низким уровнем интеллектуального развития, незавершенностью процесса формирования личности, отрицательным влиянием семьи и ближайшего окружения, зависимостью подростков от требований группы и принятых в ней ценностных ориентации. Однако отклоняющееся поведение может сочетаться с достаточно хорошим знанием нравственных норм, что указывает на необходимость формирования в относительно раннем возрасте нравственных привычек.

В.В. Коваль в своей работе «Патологические формы девиантного поведения у детей и подростков» дает следующее определение девиантного поведения. Девиантное, то есть отклоняющееся от принятых в данном обществе социально-психологических и нравственных норм поведение. Чаще наблюдается у детей и подростков в связи с социальной незрелостью и физиологическими особенностями деформирующегося организма. Девиантное поведение имеет две формы: патологическое и непатологическое. В.В. Коваль выделяет четыре типа девиантного поведения: аутоагрессивный, антидисциплинарный, антисоциальный антиагрессивный (саморазрушающий, поскольку ему сопутствует потребление вредных веществ).

Наиболее часто встречается сочетание двух типов девиантного поведения - антидисциплинарного и делинквентного, нередко переходящего в противное. В этих случаях бывает трудно дифференцировать патологическую и непатологическую форму, социально-педагогическую запущенность и психические расстройства. Эти причины могут быть взаимосвязаны и взаимообусловлены, но для профилактики и коррекции нарушения поведения важно в каждом конкретном случае определить, что первично.

С.А. Беличева в своей работе «Основы превентивной психологии» рассматривает отклоняющееся поведение, как результат нарушения процесса социализации человека.

Данной проблемой занимался М. Раттер. В своей книге «Помощь трудным детям» он обобщил уникальный опыт междисциплинарной лаборатории по изучению аномалий психического развития детей, где работают психологи, врачи, педагоги и которой в течение ряда лет руководил он сам.

М. Раттер, Джуль Бержери и соавторы предприняли сравнительное исследование десятилетних детей, живущих на острове Уайт, и детей, живущих в одном из бедных городских районов Лондона. Детальное изучение большого числа отдельных семей позволило определить

факторы, связанные с психическими нарушениями у детей. Эти факторы присутствовали в обеих сравнительных выборках и составили четыре основные группы:

- 1) разногласие между родителями и отсутствие четких дисциплинарных требований в семье;
- 2) психические нарушения, алкоголизм, наркомания и криминальное поведение родителей;
- 3) низкий социальный статус семьи и плохие жилищные условия;
- 4) неблагоприятные особенности школьной среды.

Таким образом, высокая распространенность психических нарушений среди десятилетних детей оказалась обусловленной относительно высоким процентом неблагополучных, распавшихся и многодетных семей, наличием стесненных жилищных условий, а также алкоголизмом и наркоманией родителей.

Из зарубежных авторов данной проблемой занимался Д. Вест. Объектом его исследований стали дети из семей, для которых характерно криминальное или аномальное поведение родителей. Дети могут усваивать социально не одобряемые формы поведения, повторяя поведение своих родителей. Кроме того, родители с асоциальным поведением часто применяют непоследовательные и произвольные методы наказания. А это еще один известный фактор, который приводит к возникновению нарушений поведения детей.

С.Л. Рубинштейн предложил концепцию, сущность которой состоит в том, что личность формируется под влиянием тех общественных отношений, той общественной среды, в которой происходит развитие ребенка, то есть под влиянием воспитания в самом широком смысле этого слова, организованной взрослыми собственной деятельности ребенка. В своей книге «Принципы и пути развития психики» он разъясняет свою теорию, согласно которой всякие внешние воздействия действуют на человека опосредствованно, через внутренние условия. Так, Л.И. Божович на основе психологических исследований показывает, как на разных этапах формирования личности «взрослые люди вводят ребенка в мир социальной действительности». Сложная иерархия потребностей нормально развивающегося ребенка представлена в исследованиях, отраженных в книге «Личность и ее формирование». Автор говорит о том, что личность, формируясь под влиянием окружающей действительности, становится все более независимой от непосредственного влияния ситуационной ситуации.

Существенное влияние на развитие личности оказывает формирование ее направленности. Понятие направленности личности было введено С.Л. Рубинштейном. Понятие это расшифровывается как характеристика основных интересов, потребностей, склонностей, устремлений человека. Формирование положительных интересов и ценностей, то есть положительной направленности личности ребенка, составляет основу его развития, отмечается в работах С.Л. Рубинштейна, Б.В. Зейгарник, А.Н. Леонтьева. Исследования Л.И. Божович, С.Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Славиной и других позволили установить, в частности, что развитие мотивационной сферы человека (его потребностей, желаний, стремлений, намерений) является центральным звеном в проблеме формирования личности.

Основной является концепция Л.С. Выготского, в которой он выделяет первичные и вторичные симптомы в понимании природы отклонения в поведении. Первичные симптомы связаны непосредственно с биологическими факторами, элементарными психическими функциями и не могут быть устранены. Вторичные представляют собой осложнение, возникающее в процессе отклоняющегося социального развития, т.е. опосредованно они связаны с первичными и являются наиболее поддающимися психолого-педагогическому воздействию. Вторичные дефекты, по Л.С.Выготскому, - основной объект в психологическом исследовании проблемы коррекции отклонений в развитии и поведении.

Итак, сущность девиантного поведения заключается во всевозможных отклонениях поведения от принятых в обществе социальных и нравственных норм. Для нас важен вывод, к которому приходят авторы, что формирование личных качеств ребенка происходит в онтогенезе, и очень важная роль в воспитании принадлежит среде, в которой он развивается. В дальнейшем важно выяснить, каковы особенности девиантного поведения воспитанников детского дома, каковы факторы, влияющие на его формирование.

*Основные концептуальные подходы к пониманию девиантного поведения:*

\*Нозоцентрический(психиатрический). Определяет норму - отсутствие болезни, симптома и девиацию - недостижение патологической выраженности отклонение поведения.

\*Нормоцентрический. Выделяет оптимальной зоны, где ещё нет нарушения. (Отклонения от некой среднестатистической нормы расцениваются как варианты нормы, проявления

индивидуальных особенностей характера, как уникальный результат взаимодействия уникальности и специфических особенностей ситуации.)

\*Социальный. Рассматривает поведение с точки зрения безопасности для общества и окружающих людей.

\*Психологический. Рассматривает девиантное поведение в связи с внутриличностным конфликтом, деструкцией и саморазрушением личности. Девиант стремится разрушить собственную самооценку, лишиться уникальности, не позволить себе реализовать имеющиеся задатки. Норма - установление душевных контактов с окружающими, выбор законных средств для достижения личных целей, самоактуализация, саморазвитие.

\*Этнокультуральный. Отклоняющимся поведением считает поведение, которое не согласуется с нормами, принятыми в микросоциуме. Или человек проявляет поведенческую ригидность и не способен адаптироваться к новым этнокультуральным условиям.

\*Возрастной подход. Рассматривает девиации с точки зрения возрастных особенностей и норм. Это могут быть как количественные отставания (ретардация) или опережения (акселерация) возрастных поведенческих норм, так и их качественные инверсии.

\*Профессиональный подход. Базируется на представлении о существовании профессиональных и корпоративных стилях поведения и традиций.

\*Гендерный подход. Оценивает поведение с точки зрения существования полоролевых норм. Девиантным поведением может считаться гиперролевое поведение и инверсия шаблонов гендерного стиля.

\*Феноменологический подход учитывает все отклонения от нормы.

Таким образом, под девиантным (лат. *Deviatio* - уклонение) поведением понимаются:

\*поступок, действия человека, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе нормам (стандартам, шаблонам);

\*социальное явление, выраженное в массовых формах человеческой деятельности, не соответствующих официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе нормам (стандартам, шаблонам).

В первом значении девиантное поведение преимущественно предмет психологии, педагогики, психиатрии. Во втором значении - предмет социологии и социальной психологии. Разумеется, такое дисциплинарное разграничение относительно.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

## **Раздел 2. Технологии и методы психологии девиантности и делинквентности.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об психологии девиантности и делинквентности как отрасли практической психологии; раскрыть сущность противоправного (делинквентного) поведения в подростковом возрасте.

### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Методы и средства обучения |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 2.1 и 2.2 | Понятие агрессии и ее роль в поведении детей и подростков. Виды агрессии: физическая, вербальная, пассивно-агрессивное поведение и другие формы. Факторы, влияющие на развитие агрессивного поведения у детей и подростков. Социальное окружение и агрессия: влияние семьи, школы, сверстников и медиа. Психологические особенности агрессивного поведения: эмоциональные факторы, низкая саморегуляция, проблемы | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>коммуникации и др. Роль генетических и биологических факторов в агрессивном поведении. Последствия агрессивного поведения для детей и подростков: психологические, социальные и академические последствия. Профилактика и управление агрессивным поведением: роли родителей, учителей и специалистов. Интервенции и программы работы с агрессивным поведением у детей и подростков. Понятие противоправного (делинквентного) поведения и его особенности в подростковом возрасте. Типы делинквентного поведения: мелкое хулиганство, кражи, нарушение общественного порядка и другие формы. Факторы, влияющие на развитие делинквентного поведения у подростков: семейная среда, школа, сверстники, медиа и другие социальные факторы. Психологические особенности делинквентного поведения в подростковом возрасте: поисковый характер, потребность в самоутверждении, проблемы саморегуляции и др. Групповая делинквенция: формирование и особенности влияния группы на противоправное поведение подростков. Роль генетических и биологических факторов в развитии делинквентного поведения. Последствия делинквентного поведения для подростков: психологические, социальные и юридические последствия. Профилактика и коррекция делинквентного поведения: роль семьи, школы, социальных программ и реабилитационных мероприятий. Правовой аспект делинквентного поведения: система ювенальной юстиции, роль правоохранительных органов и меры ответственности для подростков.</p> |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### **Текст лекции:**

Криминальная активность подростков остается по-прежнему высокой. Для борьбы с данным явлением необходимы усилия специалистов разных областей (психологов, педагогов, социальных педагогов, сотрудников правоохранительных органов) и общественности.

Понятие «делинквентное поведение» происходит от латинского *delinquens* — проступок, провинность. Делинквентное поведение рассматривается как противоправное поведение личности, отклоняющееся от установленных в данном обществе и в данное время законов, угрожающее благополучию других людей или социальному порядку и уголовно наказуемое в крайних своих проявлениях.<sup>1</sup>

Делинквентное поведение проявляется в следующих формах: кражи, грабежи, угон автотранспортных средств, нанесение телесных повреждений, убийства, изнасилования, террористические акты и некоторые другие. Согласно законодательству Российской Федерации, несовершеннолетние — это лица, не достигшие 18 лет. По общему правилу уголовной ответственности подлежат лица, достигшие 16-летнего возраста. Однако за совершение отдельных преступлений, указанных в законе, ответственность может наступить с 14 лет (убийство, изнасилование, разбой, вандализм и другие тяжкие преступления).

Структура преступности несовершеннолетних имеет свои особенности. В настоящее время наблюдается возрастание удельного веса преступлений имущественных и сопряженных с насилием. Увеличивается количество преступлений, совершенных девушками, и количество преступлений в состоянии алкогольного и наркотического опьянения. Исследователи отмечают связь преступности несовершеннолетних с организованной преступностью взрослых. Почти все элементы организованной преступности взрослых просматриваются в подростковых криминогенных группировках. Наиболее распространенными преступлениями в настоящее время являются кражи и грабежи.

Так, в результате исследования, проведенного в условиях «Специального профессионального училища закрытого типа» для детей и подростков с девиантным поведением г. Санкт-Петербурга, было установлено, что основными видами правонарушений были: кражи, угон автотранспортных средств, распространение наркотиков, драки и побои, превышение самообороны, насильственные действия сексуального характера. Большинство несовершеннолетних, а именно 75% попало в данное закрытое учреждение за кражи.

Несовершеннолетние правонарушители характеризуются низким уровнем сознания и самосознания, склонностью к подражанию, конфликтам, немотивированным поступками, агрессивностью, равнодушием к переживаниям других людей, лживостью. Отношение к учебе чаще всего безразличное или негативное. Для многих характерно пустое времяпрепровождения, склонность к развлечениям, употребление алкоголя и наркотических веществ. Как правило, формы самоутверждения носят негативный характер (хулиганство, драки, воровство и др.).

Для организации социально-педагогической деятельности по профилактике правонарушений и преступлений необходимо изучение механизма делинквентного поведения, т.е. всех причин и условий, которые привели подростка к совершению правонарушения или преступления.

С момента рождения в развитии личности ребенка важную роль играют биологические и психофизиологические факторы. Исследователи отмечают, что еще до рождения дети могут подвергаться воздействию факторов, неблагоприятно сказывающихся на их здоровье (алкоголизм родителей, недоношенность, патология родов и др.), что нередко приводит к таким нарушениям, как ММВ, ЗПР, органические поражения головного мозга, нарушение слуха, дисграфия и др.).

В результате у ребенка возникают трудности в процессе адаптации к школе: нарушаются взаимоотношения с окружающими, возникают проблемы в усвоении учебного материала. Из-за невнимательности, слабой памяти, неумении сосредоточиться ребенок быстро становится неуспевающим. Позиция «двоечника», «плохого ученика» из-за внутренней неудовлетворенности ребенка своим положением приводит к нарушениям дисциплины, конфликтам с учителями, одноклассниками, родителями.

Это дезадаптированные дети. Проблема школьной дезадаптации посвящено немало исследований (Н.А. Березовин, Н.В. Вострокнутов, А.С. Кузнецова, Е.В. Новикова и др.) Школьная дезадаптация — первая ступенька в формировании отклоняющегося поведения подростка, которая впоследствии приводит к более грубым нарушениям, таким как отказ от посещения школы, порча школьного имущества, употребление алкоголя, токсических и наркотических веществ, хулиганские действия, уход в асоциальные и антисоциальные группировки, правонарушения. Сами по себе биологические и психофизиологические факторы не приводят к правонарушениям и преступлениям. Они действуют только в контексте определенного социального окружения. Но они определяют силу и характер реакций на воздействия окружающей среды.

Особую роль играют условия воспитания ребенка. Неблагоприятные условия семейного и школьного воспитания способствуют тому, что быстро идет процесс деформации личности. Крайне неблагоприятно на формировании личности подростка сказывается семейное неблагополучие (алкоголизм и пьянство родителей, безнравственные взаимоотношения в семье, конфликты, непринятие ребенка, жестокое обращение с ним, безнадзорность и др.).

При непринятии ребенка, лишения его родительской ласки и попечения в психике на бессознательном уровне формируются тревожность, беспокойство, боязнь утраты своего «Я», неуверенность в своем бытии, ощущение агрессивности окружающего мира. Ребенок усваивает отрицательные образцы поведения своих родителей, переживает неблагоприятную ситуацию в доме; страдает от наказаний, отчуждения и насилия. Такая ситуация создает дополнительную нагрузку на неокрепшую психику ребенка. Отсюда жестокость по отношению к более слабым, побег из дома; нравственные нормы приобретают искаженный характер.

Как правило, неблагоприятная позиция в семье усугубляется неудовлетворительным положением в школе. Материалы нашего исследования показывают, что подростки-правонарушители в школе находились в позициях «двоечников», «хулиганов», «отверженных». Они испытывали большую тревожность, настроенность на конфликт с учителями и одноклассниками.

Неудовлетворительная позиция в школе формируется в силу целого ряда факторов. Отметим наиболее важные из них. Это: наличие некоторых психофизиологических отклонений, о которых мы сказали выше и которые затрудняют усвоение учебного материала; несоответствие учебной нагрузки возможностям ребенка; отчуждение учителя от ученика; преобладание методики негативного стимулирования по отношению к трудным детям, невозможность самоутверждения в положительных видах деятельности и др.

Не имея возможности проявить себя в положительных делах, подростки утверждают себя в нарушении дисциплины, драках, насилии над другими детьми. Многие правонарушители и преступники приобретают первый опыт своего насилия в школе. Анализ фактов жестокости и насилия в школе показывает, что это имеет место там, где детский коллектив опускается до уровня примитивной группы, где действуют другие законы: насилия, агрессии, принуждения, насмешек.



Отсутствие детского (школьного) коллектива, правильного общественного мнения значительно затрудняет формирование нравственных ценностных ориентаций и гражданских качеств.

В результате сложных отношений в семье, неблагоприятной позиции в коллективе подростки, как правило, ищут другую среду, другое общение. Такой средой становятся неформальные группировки, чаще всего уличные компании по месту жительства. В неформальной группе подросток ищет признания своей личности, уважения к себе. Привлекает подростков психологическая атмосфера групп, непосредственность поведения, чувство защищенности (пусть даже ложное), которое, к сожалению, подросток не испытывает дома и в школе.

Особенно неблагоприятное воздействие оказывает на подростков преступная группировка. Молодые люди следуют нормам поведения, принятым в преступной среде: усваивают определенную философию жизни (существование на нетрудовые доходы, признание силы как универсального средства решения проблем и т.п.), приобретают такие качества, как дерзость, цинизм, безжалостность.

Преступления, совершаемые в группах, отличаются крайней жестокостью и цинизмом. Подростки, как правило, не могут противостоять воздействию группы, не поддаются так называемому психическому заражению. В групповом преступлении индивидуальное сознание теряет свою роль и подросток предпочитает разделять установки группы, чтобы не лишиться ее поддержки. Снижается саморегуляция, притупляются чувство ответственности за совершенное, стыд, совесть.

Таким образом, в результате неблагоприятных факторов биологического, психологического и социального характера в личности подростка и поведении происходит серьезная деформация. Правонарушение и преступление совершается конкретной личностью, где важную роль играют те ее характеристики, которые выступают в роли «пускового механизма». К наиболее значимым мы относим уровень нравственного сознания, самосознания, самооценки, мотивы и потребности. По нашим данным, подростки-правонарушители имели низкий уровень нравственного сознания, правосознания, неадекватную самооценку, низкий уровень саморегуляции. Среди привлекательных качеств личности они отмечали такие, как: «сила», «беспоощадность», «хитрость», «наглость», «умение дать сдачи». Большинство из них ориентированы на противоправный способ добывания денежных средств, считают справедливыми законы уголовного мира, считают возможным нарушение закона.

В формировании преступного поведения определяющую роль играют мотивы правонарушений и преступлений. Среди мотивов правонарушений и преступлений несовершеннолетних можно выделить такие, как непосредственная нужда в чем-то (пище, одежде, жилье), озорство, корысть, месть, самоутверждение, удовлетворение примитивных потребностей (спиртное, наркотики), хулиганство, неосознанные мотивы и др.

В настоящее время мотивация правонарушений и преступлений подростков приближается к мотивации взрослых преступников (мотив мести, корыстный мотив и т.п.). В то же время особенности подросткового возраста накладывают отпечаток на мотивы и характер правонарушений и преступлений. Так, правонарушения, совершаемым по хулиганскому мотиву, часто способствует ложное толкование многих нравственных норм: справедливости, долга, чести, достоинства, смелости и др. Очень часто хулиганству свойственны субъективно переживаемая подростком неудовлетворенность своим положением в обществе, несоответствие притязаний личности и возможностей их удовлетворения.

Проявление хулиганского мотива — это болезнь роста, желание испытать, проверить себя, использовать хулиганские действия как средство проявления своей личности. В основе такого поведения часто лежит ложный, неправильно понимаемый идеал сильного человека. Например, в драках, приставании к прохожим подростки пытаются показать свое превосходство, силу, пренебрежение к окружающим. Этому способствует и неадекватная реакция на действия, которые воспринимаются ими как оскорбление. Часто это связано с недоверием к взрослым из-за сложившихся ненормальных отношений и переноса этих взаимоотношений на других людей.

Многие правонарушения и преступления совершаются по корытному мотиву. Для этой группы правонарушений (кражи, грабежи, мошенничество) характерны завышенные потребности подростков и неумение избрать приемлемый способ их удовлетворения. Здесь также необходимо учитывать, что кроме утилитарного смысла вещи она необходима для того, чтобы создать престиж в среде сверстников. Низкий уровень самосознания и установка на силовые методы воздействия усиливают готовность совершить преступление.

Большое количество правонарушений и преступлений совершается необдуманно, спонтанно, неосознанно. Анализ неосознанных мотивов, связанных с отсроченным действием закрепившихся в



детстве по механизму импринтинга («впечатывания») травматического опыта, заслуживает особого внимания. Унижения, незаслуженные наказания, жестокое обращение могут оставлять свой отпечаток в эмоциональной структуре личности и при определенных условиях порождать соответствующие формы поведения. Ретроспективный анализ условий семейного воспитания подростков-правонарушителей показывает, что многие из них уже в раннем детстве подвергались насилию, «усваивали» образцы унижения, различных форм асоциального поведения.

По нашим данным, из 20 подростков, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних и совершивших такие преступления, как разбой, нанесение тяжелых телесных повреждений, изнасилование, 14 человек находились в крайне неблагоприятных условиях проживания и испытывали на себе насилие со стороны взрослых (издевательства, побои, унижение).

В мотивации правонарушений и преступлений несовершеннолетних прослеживается не только сложность их положения (материальные затруднения, заброшенность, безнадзорность, отсутствие необходимой социальной заботы и защиты), но и явные пробелы нравственного и правового сознания.

Немалую роль в механизме делинквентного поведения играет непосредственная ситуация, в которой находится подросток. Так, подросток может находиться под влиянием антисоциальной группировки, под давлением жизненных обстоятельств (например, смерть родителей и в связи с этим потеря средств к существованию), конфликтные отношения с родителями, учителями, сверстниками; давление авторитетного лица и т.п. Поведение подростка в подобных ситуациях будет определяться уровнем саморегуляции, способностью самостоятельно мыслить и выдерживать стрессы, нравственным развитием.

Провоцирующим фактором в совершении правонарушения и преступления могут быть средства массовой информации. Обида, страх, незащищенность и прочие негативные эмоциональные состояния, которые испытывает подросток чаще всего в неблагополучной семье, заставляют смотреть на мир как враждебный и искать способы защиты. Просмотр телепередач с актами агрессии и насилия «помогают» им «найти» средства собственной защиты. Так многие преступления и правонарушения полностью копируют увиденное на экране, как по сути, так и по способам расправы с жертвой. С другой стороны, погружаясь в виртуальный мир, подросток воспринимает его как реальный. Идет замена традиционных институтов социализации виртуальными сообществами. Погружение в виртуальное пространство, увлечение компьютерными играми серьезно затрудняет воспитание личности подростка, происходит противоречие между ценностями, которые прививаются подростку в воспитательном учреждении, и ценностями, которые могут сформироваться при включении его в виртуальное пространство. В виртуальном пространстве подросток чувствует себя свободным от социального контроля и общественного мнения, он может безнаказанно совершать действия деструктивного характера, наказывать обидчика, убить или унижить его и т.д. Особенно это касается инфантильных социально-педагогическое взаимодействие научное и практическое обоснование незрелых подростков, которые избегают ответственности за свои поступки.

У подростков появляется другая референтная группа или референтное лицо часто с негативными ценностями, а влияние воспитателя, педагога становится второстепенным. Необходимо отметить, что в настоящее время увеличивается количество подростков — девиантов, которые обнаруживают признаки органического поражения головного мозга и нервно-психические заболевания, а также с акцентуированным характером.

Акцентуированные характеры широко описаны в психолого-педагогической и медицинской литературе (П.Б. Ган-нушкин, В.В. Ковалев, А.Е. Личко и др.). Акцентуация характера — это крайние варианты его норм, при которых отдельные черты характера чрезмерно усилены, отчего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим. Наличие той или иной акцентуации не может быть причиной преступного поведения, однако оно является обстоятельством, которое «отягощает» то или иное преступление и придает ему особый характер.

Так, например, подростки — девианты гипертимного типа трудно поддаются контролю, склонны к авантюрам, не разборчивы в связях и могут пойти на контакт с весьма сомнительными личностями. Они могут совершить несколько правонарушений как бы «на одном дыхании». Импульсивные и взрывчатые, они, начиная драку, часто впадают в аффективное состояние и могут совершить преступление (нанесение тяжелых телесных повреждений) даже не умышленно.

Подростки-правонарушители шизоидного типа отличаются замкнутостью, холодностью, жестокостью. Способность четко планировать противоправные акции позволяет им завоевать авторитет в группировке и стать лидером. Расчетливые и настороженные, они владеют информацией

об окружающих в группировке их людей и при необходимости пользуются этим в своих целях. Могут совершать правонарушения в одиночку, тщательно подготавливая их.

Подростки эпилептоидного типа отличаются склонностью к тоскливо-злобному настроению (дисфории), которое развивается постепенно под влиянием мелких незначительных моментов и может разрядиться на ком угодно. При этом возможны тяжелые правонарушения, связанные с безудержной яростью, жестокостью, равнодушием к беспомощности своей жертвы, циничной бранью. Эпилептоиды злопамятны, склонны к садизму. В группировках стремятся к лидерству и при этом устанавливают свои правила поведения. Тщательно планируют совершение преступления. Подростки-эпилептоиды, вставшие на криминальный путь, добиваются значительных «успехов».

Для подростков истероидного типа характерны: демонстративность, беспредельный эгоцентризм, ненасытная жажда постоянного внимания к себе, восхищения, почитания, удивления. Для подростков-правонарушителей характерна аномальная способность к вытеснению, т.е. в определенный момент вытесняются из памяти знания о событиях, которые ему известны, но о которых он не желает знать. Совершая преступление, истероид как бы говорит себе, что это не он его совершил. Истероиду удается вытеснить угрызение совести после совершения преступления. Истероид хорошо вживается в образ и ситуацию. Анализ противоправного поведения показал, что подросткам такого типа свойственны мошенничество, обман и кражи у лиц, к которым вошли в доверие. Могут совершать показательные правонарушения.

Таким образом, в механизме делинквентного (противоправного и преступного) поведения можно отметить совокупность факторов как внутреннего (органические поражения головного мозга, неврозы, психические расстройства, акцентуации, некоторые физические недостатки и др.), так и внешнего характера (положение в семье, школе, группировке, особенности трудной жизненной ситуации, в которую попал подросток; влияние средств массовой информации), и каждый из которых играет определенную роль как в формировании личности несовершеннолетнего правонарушителя, так и в самом правонарушении и преступлении.

Для организации социально-педагогической деятельности по профилактике правонарушений и преступлений несовершеннолетних социальному педагогу необходимо осуществить тщательный анализ личности несовершеннолетнего и учет всех условий, которые исказили ее развитие и жизненный путь. Особое внимание социальный педагог уделяет сформированной картине мира у ребенка, опыту его взаимоотношений с окружающими, наличию положительных ресурсов личности и окружающей среды.

Социально-профилактический подход в качестве основной цели рассматривает выявление, устранение и нейтрализацию причин и условий, вызывающих различного рода негативные явления. Основой профилактических мер является деятельность, направленная на создание оптимальных психолого-педагогических и социально-психологических условий для нормального осуществления процесса социализации личности; оказание психолого-педагогической и социальной помощи семье и подросткам; обеспечение мер социально-правовой защиты ребенка.

Профилактика делинквентного поведения несовершеннолетних должна быть направлена на все группы факторов, которые его формируют. Кратко обозначим основные направления работы.

1-е направление. Создание условий для поддержания здоровья детей, своевременное лечение соматических и нервно-психических заболеваний. Медицинская и психолого-педагогическая коррекция дефектов развития, обусловленных врожденными биологическими и психогенными факторами (невропатия, ММД, ЗПР, неврозы, акцентуации характера). Ранняя коррекция отклонений в поведении. Развитие психической устойчивости личности, воли, умения жить в негативных переживаниях.

2-е направление. Нормализация отношений в сфере ближайшего окружения подростка. Восстановление благоприятно психологического климата в семье. Помощь родителям в воспитании детей. Устранение факторов риска в семье (алкоголизм, наркомания, безработица и др.) Создание системы педагогического родительского всеобуча. Улучшение детско-родительских отношений.

3-е направление. Создание условий для получения полноценного образования. Преодоление неуспеваемости учащихся. Формирование положительной мотивации обучения. Создание условий для перевода неблагоприятной позиции ученика в школе в благоприятную. Создание условий для самоутверждения подростков в положительных видах деятельности. Обеспечение занятости учащихся после уроков. Работа кружков, секций, клубов. Гуманизация межличностных отношений между учащимися и педагогами. Социально-педагогическая поддержка учащихся, особенно группы риска.

4-направление. Формирование у школьников нравственного сознания, самосознания, правосознания. Ориентация детей и подростков на общечеловеческие ценности: отечество, семья, мир, культура, труд, ценность жизни, ценность природы и др. Развитие положительных интересов и потребностей. Развитие способности к критическому мышлению, способности понимать прекрасное в природе, искусстве, человеческих отношениях. Развитие критического отношения к средствам массовой информации, информированность подростков о возможном негативном информационном воздействии и развитие навыков психологической защиты.

5-е направление. Нейтрализация негативных и криминогенных факторов, идущих от внешней среды. Отрыв подростков от антисоциальных и асоциальных уличных группировок. Переориентация группового общения на положительные виды деятельности. Совместная работа школы и подразделения полиции по делам несовершеннолетних по предупреждению правонарушений и преступлений. Расширение сферы положительного общения подростков и усвоение новых норм поведения.

6-е направление. Включение подростков в процесс самовоспитания, сознательного преодоления имеющихся недостатков, развитие положительных сторон личности, умения строить реальные жизненные планы и искать пути их реализации.

В сферу профилактики попадают несовершеннолетние группы риска. Это подростки из неблагополучных семей, склонные к девиантному поведению, входящие в примитивные группировки, имеющие негативные установки в сфере самосознания и правосознания, имеющие отклонения на психо-физиологическом уровне.

Индивидуальная профилактическая работа с подростками начинается с тщательного изучения личности воспитанника и его ближайшего окружения (семьи, учебного коллектива, круга друзей). Выявляется биологическая «почва» (наследственные болезни, состояние нервной системы, физические недостатки), положительные и отрицательные качества личности, отношение подростка к своим недостаткам, способность к самовоспитанию; интересы и отношение к различным видам деятельности. Выявляются травмирующие факты, события, которые могли повлиять на подростка, его поведение.

Изучается семья школьника: материальное обеспечение семьи, количественный состав, взаимоотношения родителей между собой и детьми, стиль и тон семейной жизни (характер взаимоотношений, причины семейных конфликтов, отрицательных переживаний, позиция ребенка в семье, его отношения с каждым членом семьи, виды деятельности ребенка в семье, его свободное время).

Изучается вхождение подростка в другие коллективы (формальные и неформальные): кружки, спортивные секции, свободное неформальное общение; роль которую они играют в жизни подростка. Если подросток входит в уличную группировку, то необходимо выяснить: направленность данной группы, ценности, принятые в группе, взаимоотношения членов группы, с кем сложились наиболее близкие отношения. Важно определить позицию подростка в данной группе (лидер, устойчивая, удовлетворяющая его; или неустойчивая, подчиненная). Следует выяснить членов группы, состоящих на учете в ПДН (подразделение по делам несовершеннолетних), за что поставлены на учет.

Программа сопровождения выстраивается с учетом диагностики и основных направлений профилактической работы. Успешность социально-педагогической деятельности по профилактике правонарушений и преступлений несовершеннолетних будет зависеть от ряда условий. Определим основные из них:

- учет возрастных и индивидуальных особенностей подростка;
- установление доверительных отношений между подростком и воспитателем;
- включение в воспитательную работу значимых, референтных лиц, которые обладают высокими нравственными качествами и помогут изменить отношение подростка ко многим вопросам морали;
- владение приемами взаимодействия с воспитанниками, особенно умение убеждать, переубеждать;
- активизация нравственной стороны любого вида деятельности, в который включаются подростки (спорт, туризм, творчество и т.п.);
- знание современных молодежных субкультур, особенностей взаимодействия в виртуальном мире;

- организация взаимодействия всех субъектов социально-педагогической деятельности, установление контактов и взаимодействия с отделом профилактики правонарушений несовершеннолетних.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

### **Раздел 3. Планирование и решение задач, стоящих перед исследователем в рамках психологии девиантности и делинквентности: психологические аспекты**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о видах девиантного поведения в разных возрастных периодах; познакомить с особенностями суицида у детей и подростков.

#### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Методы и средства обучения |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 3.1 и 3.2 | Причины и факторы возникновения девиантного поведения у детей. Особенности проявления девиантного поведения у детей. Роль семьи, школы и других окружающих сред в формировании девиантного поведения у детей. Психологические аспекты работы с детьми с девиантным поведением. Типичные формы и проявления девиантного поведения у подростков. Психологические особенности подросткового возраста, влияющие на девиантное поведение. Социальные и культурные факторы, влияющие на формирование девиантного поведения у подростков. Психологическое сопровождение и коррекция девиантного поведения у подростков. Особенности девиантного поведения у взрослых. Психологические причины и механизмы развития девиантного поведения во взрослом возрасте. Влияние социального окружения и личностных факторов на девиантное поведение взрослых. Психологическое консультирование и реабилитация взрослых с девиантным поведением. Психодинамический подход к пониманию девиантного поведения. Поведенческий подход к пониманию девиантного поведения. Когнитивно-психологический подход к пониманию девиантного поведения. Социально-экологический подход к пониманию девиантного поведения. Определение суицида и его основные формы. Важность изучения суицида в современном обществе. Факторы и причины суицида. Особенности суицидального поведения в детском и подростковом возрасте. Факторы риска и защитные факторы, влияющие на суицидальное поведение у детей и подростков. Психологические особенности и проблемы, связанные с суицидом в данной возрастной группе. Методы предотвращения суицидального поведения у детей и подростков. Роль психологических факторов в возникновении | Словесные, наглядные       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | и развитии суицидального поведения. Психологические методы диагностики и оценки риска суицида. Психологическое консультирование и поддержка для лиц с суицидальными наклонностями. Программы и стратегии предотвращения суицида. Роль психолога и других специалистов в работе с лицами с суицидальными наклонностями. Постсуицидная интервенция и поддержка для выживших после попытки суицида. Методы исследования суицидального поведения и его последствий. Психологические модели и теории, объясняющие суицидальное поведение. Роль психологического исследования в разработке эффективных стратегий предотвращения суицида. |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### Текст лекции:

## ОСОБЕННОСТИ ДЕТСКОГО И ПОДРОСТКОВОГО СУИЦИДОВ

Опасность суицидального поведения у детей велика в атмосфере ненависти, агрессии, грубости, несправедливости, ранящей глубокие детские чувства, - всего того, что делает ребенка потерянным и одиноким. Самоубийства детей часто бывают связаны не столько со стремлением умереть, сколько со стремлением избежать тяжелых семейных ситуаций и страхом перед ними. Более 92% случаев суицида в среде детей подростков спровоцированы школой и семьей. Неправильное одностороннее воспитание в духе максимализма также может быть причиной повышенного риска самоубийства, особенно в тех случаях, когда у детей отсутствует чувство, что родители их любят. К совершению самоубийства ребенка может привести воспитанное родителями или окружающими чувство вины, выражающееся в том, что ребенок оценивает себя ниже других, считает себя «плохим», не имеет чувства самоуважения. Во многих случаях суицидальное поведение развивается у детей, отцы которых (реже матери) страдают алкоголизмом или другими формами аддиктивного поведения.

Этот вопрос не надо рассматривать упрощенно, полагая, например, что достаточно злоупотребляющему алкоголем отцу прекратить выпивки - и ситуация исправится. Нельзя забывать, что речь идет об аддиктивном поведении отца, которое может сменить свое содержание, оставаясь аддиктивным, а настоящие эмоции к детям могут и не проявиться. Следует подчеркнуть то, что причиной самоубийств детей могут явиться психические травмы, полученные в школе при формальном, бездушном отношении к детям, воспитание по типу предъявления завышенных требований. Причины, предпосылки и условия проявления суицида. Общей причиной суицида является социально-психологическая дезадаптация, возникающая под влиянием острых психотравмирующих ситуаций, нарушения взаимодействия личности с ее ближайшим окружением. Однако для детей и подростков это чаще всего не тотальная дезадаптация, а нарушения общения с близкими, с семьей. Считается, что суицидом личность пытается изменить обстоятельства своей жизни: избавиться от невыносимых переживаний, уйти из травмирующих условий, вызвать жалость и сострадание, добиться помощи и участия, привлечь внимание к своим проблемам. Суицидальное поведение может окрашиваться чувством мести обидчикам, «которые потом пожалеют», в нем могут проявляться черты патологического упрямства в преследовании цели любой ценой. Нередко этот акт отчаяния, когда личности кажется, что она исчерпала все свои силы и возможности повлиять на ситуацию. Предпосылками аутодеструктивного поведения и суицида являются апатия, неверие в личные перспективы, снижение творческой и витальной активности в результате психической травмы. Суицидальное поведение у подростков часто объясняется отсутствием жизненного опыта и неумением определить жизненные ориентиры. Помимо этих причин существуют факторы, значительно повышающие риск подросткового суицида:

1. Потеря любимого человека из ближайшего окружения или высокомерно
- 2 отвергнутое чувство любви.
2. Уязвленное чувство собственного достоинства.
3. Крайнее переутомление.
4. Алкогольное или наркотическое опьянение.
5. Токсикомания и наркомания.



6. Отождествлением себя с авторитетным человеком, совершившим самоубийство.

7. Состояние фрустрации или аффекта в форме острой агрессии, страха, когда человек утрачивает контроль над своим поведением.

Для установления причин суицидального поведения важное значение имеют их мотивы и поводы, позволяющие судить о конкретных обстоятельствах, которые приводят к этому. К сожалению, установить мотивы и причины не всегда удастся из-за недостатка сведений.

Следует отметить, что наличие психотравмирующей ситуации – недостаточное условие для проявления суицида. Вторая составляющая – личностные особенности суицидента. Обнаруживается ряд особенностей личности, не позволяющих ей адекватно реагировать на жизненные проблемы и тем самым предрасполагающих к суициду. К ним часто относят напряжение потребностей и желаний, неумение найти способы их удовлетворения, отказ от поиска выхода из сложных ситуаций, низкий уровень самоконтроля, неумение ослабить нервно-психическое напряжение, эмоциональную нестабильность, импульсивность, повышенную внушаемость, бескомпромиссность и отсутствие жизненного опыта.

У детей и подростков суицид чаще встречается при следующих типах акцентуации личностных черт: истероидный, сенситивный, эмоционально-лабильный, астенический. Усугубляющим фактором является высокий уровень агрессивности подростка.

Парасуицид. В возрасте до 19 лет процент умерших от суицида составляет 4,2 % от других возрастных групп суицидентов. Однако у детей и подростков много так называемых парасуицидальных поступков: фиксации на темах смерти, страх и любопытство к смерти, суицидальные мысли, шантажно-демонстративные суицидальные поступки. Действия подростков направляются не на самоуничтожение, но на восстановление нарушенных социальных отношений.

Дети и подростки с суицидальными намерениями характеризуются отягощенным социальным окружением: неблагополучная семья, одиночество и заброшенность, отсутствие опоры на взрослого. Мотивы суицида, как правило, незначительны: двойка по предмету, обида на взрослого, переживание несправедливого обращения.

Суицидальная готовность возникает на фоне довольно длительных психотравмирующих переживаний, которые способствуют снижению устойчивости к психотравмирующим факторам, росту агрессивности, поведенческому регрессу (обнаруживается неспособность разрешать сложные ситуации).

Психологический смысл детского и подросткового суицидов – крик о помощи, стремление привлечь внимание к своему страданию. Настоящего желания умереть нет, представление о смерти крайне неотчетливо, инфантильно. Смерть представляется в виде желательного длительного сна, отдыха от невзгод, способа попасть в иной мир, так же она видится средством наказать обидчиков.

Характерные черты детского и подросткового суицидов:

1. Суициду предшествуют кратковременные, объективно нетяжелые конфликты в сферах близких отношений (в семье, школе, учебной группе).

2. Конфликт воспринимается как крайне значимый и травматичный, вызывая внутренний кризис и драматизацию событий.

3. Суицидальный поступок воспринимается в романтически-героическом ореоле: как смелый вызов, как решительное действие, как мужественное решение.

4. Суицидальное поведение демонстративно, в нем есть признаки «игры на публику».

5. Суицидальное поведение регулируется скорее порывом, аффектом, в нем нет продуманного плана совершения суицида, взвешенного выбора места и времени совершения суицида.

6. Средства самоубийства выбраны неумело (прыжок с балкона 2-3 этажа, мало токсические вещества, тонкая веревка и т. п.).

Признаки, повышающие вероятность суицидальной попытки у подростка:

1. Нарушения сна, потеря аппетита, апатия.

2. Склонность к уединению и отчуждению.

3. Тяжелые утраты, потери, близких, друзей, несчастная любовь.

4. Серьезные конфликты в учебном заведении или семье.

5. Побег из дома.

6. Резкие изменения во внешности и поведении.

7. Злоупотребление алкоголем или наркотиками.

8. Разговоры о смерти, записки о самоубийстве, рисунки в черном цвете, отображающие жестокость, особенно направленную на себя.



9. Интерес к литературе религиозно-мистического или философского характера, рассуждения о смысле жизни и её ценности.
10. Чувство безнадежности, тревоги, снижение настроения, плач без причины.
11. Утрата интереса к любимым занятиям.
12. Членство в какой-либо группировке или религиозной секте.
13. Наличие свободного доступа к огнестрельному оружию, ядовитым веществам, сильнодействующим лекарственным средствам.
14. Увлечение азартными играми.

Возрастная динамика отношения к смерти.

Психологический смысл детского, подросткового и юношеского суицида - просьба о помощи, стремление привлечь внимание к своему положению.

Истинного желания умереть у детей нет, а представление о смерти крайне неотчетливо и инфантильно. У детей всех возрастных категорий существует представление о смерти как о желательном длительном сне, отдыхе от невзгод, способе попасть в иной мир, средстве наказать обидчиков.

Дети-суициденты 6-7 лет представляли смерть как «иное существование». Собственная смерть им кажется глубоким сном, смерть близких – длительным отсутствием. Дети убеждены, что смерть имеет свой конец и когда она закончится, жизнь начнется снова, без прежних трудностей. Дети не испытывают страха перед суицидом.

Дети более старшего возраста (10-12 лет) понимают, что смерть — это исчезновение навсегда, но у них нет понимания, что смерть есть конец жизни. Дети этого возраста убеждены, что суицидальной попыткой они устранят себя из тяжелой ситуации, накажут себя или своих близких на какое-то время, но не навсегда.

В подростковом и юношеском возрасте возникает философский интерес к теме смерти, размышление о смысле жизни. Следует отметить, что это характерно не для всех подростков.

#### *Признаки суицидальных намерений*

Учитывая актуальность профилактики суицида, многие исследователи задаются вопросом: нельзя ли заранее распознать суицидента и помешать его намерению? Абсолютно точных признаков суицидального риска нет, но наиболее общими являются:

1. Депрессия (тоска, отчаяние, идеи вины, безразличие, отсутствие аппетита, нарушения сна).
2. Устные или письменные намеки, включающие в себя рассуждения о самоубийствах, рассказы о своих проблемах, просьбы о помощи или предпочтение пессимистических, мрачных или суицидных тем в беседах, искусстве и литературе.

Решение о самоубийстве не возникает сразу, почти всегда ему предшествуют попытки поделиться с другими людьми. Около 80 % людей, совершающих суицид, предварительно дают знать о своих намерениях, хотя способы сообщения об этом могут быть завуалированы. Это обычно происходит в форме разговора о суициде или сообщений о желании умереть, о своей никчемности, беспомощности и о своем безнадежном положении или упоминаний о суициде в кинематографе и литературных произведениях.

3. Социальная изоляция, уход в себя (отсутствие поддержки родственников и друзей).
4. Проблемы в учебе или на работе (опоздания, прогулы).
5. Саморазрушающее поведение (попытки самоубийства, членовредительство, провоцирование несчастных случаев).

6. Употребление алкоголя и наркотиков повышает вероятность действий, совершаемых под влиянием внезапных импульсов. Иногда гибель от передозировки наркотиков является преднамеренной.

7. Вызывающее поведение (уходы из дома, правонарушения, сексуальная распущенность).
8. Неряшливый внешний вид и небрежность в одежде.
9. Эмоциональная лабильность.
10. Жалобы на состояние здоровья.
11. Поглощенность темами смерти.
12. Раздаривание ценных вещей и составление завещания.
13. Недавнее самоубийство друга или близкого родственника. Потенциальные самоубийцы часто имеют покончивших с собой родственников или друзей.

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

#### **Раздел 4. Решение проблем девиантности и деликвентности у подростков**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о профилактике девиантного поведения; раскрыть сущность психологической коррекции девиантного поведения.

##### **Структура лекционного занятия.**

| № п/п                  | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Методы и средства обучения |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Темы раздела 4.1 и 4.2 | Понятие и характеристика девиантного поведения. Факторы риска, способствующие возникновению девиантного поведения. Профилактическая работа с детьми и подростками: основные направления и цели. Роль семьи в профилактике девиантного поведения. Роль образовательной среды (школы) в профилактике девиантного поведения. Профилактические программы и методы работы с детьми и подростками. Роль педагогов, психологов и других специалистов в системе профилактики. Психологические аспекты профилактики девиантного поведения. Оценка эффективности профилактических мероприятий. Сотрудничество с родителями и общественными организациями в системе профилактики девиантного поведения. Психологические причины и механизмы развития девиантного поведения. Методы и техники психологической коррекции девиантного поведения. Индивидуальная и групповая психологическая коррекция девиантного поведения. Развитие социальных навыков и адаптация в обществе через психологическую коррекцию. Роль психолога в процессе психологической коррекции. Принципы и подходы к оценке эффективности психологической коррекции. Сотрудничество с родителями и другими специалистами в процессе психологической коррекции. Этические аспекты и особенности работы с детьми и подростками при психологической коррекции. Перспективы и вызовы психологической коррекции девиантного поведения. | Словесные, наглядные       |

##### **Текст лекции:**

Характеристика и определение понятий Подростковый возраст – это время становления характера. Именно в этот период влияние среды, ближайшего окружения оказывается с огромной силой. Поведение подростка – внешнее проявление сложного процесса становления его характера. Серьезные нарушения поведения нередко связанные с отклонениями в этом процессе. Нередко эмоциональное развитие детей бывает нарушенным, а их поведение трудным. В этой связи довольно часто возникают осложнения психологического развития. Большая часть этих осложнений является лишь отклонением то нормы, а не симптомом психологического заболевания. Оценка любого поведения всегда подразумевает его сравнение с какой-то нормой, проблемное поведение часто называют девиантным, отклоняющимся. Девиантное поведение – это система поступков, отклоняющихся от общепринятой или подразумеваемой нормы (психическое здоровье, права, культура, мораль). Девиантное поведение подразделяется на две большие категории. Во-первых, это поведение, отклоняющееся от норм психического здоровья, подразумевающее наличие явной или

скрытой психопатологии. Во-вторых, это поведение антисоциальное, нарушающее какие-то социальные и культурные нормы, особенно правовые. Когда такие поступки сравнительно незначительны их называют правонарушениями, а когда серьёзны и наказываются в уголовном порядке – преступлениями. Соответственно говорят о делинквентном (противоправном) и криминальном (преступном) поведении. Делинквентность обычно начинается со школьных прогулов и приобщения к асоциальной группе сверстников. За этим следует мелкое хулиганство, издевательство над младшими и слабыми, отнимание мелких карманных денег у малышей, угон (с целью покататься) велосипедов и мотоциклов. Реже встречаются мошенничество и мелкие спекулятивные сделки, вызывающее поведение в общественных местах. К этому могут присоединиться «домашние кражи» небольших сумм денег. Все эти действия в несовершеннолетнем возрасте не являются поводом для наказания в соответствии с УК. Однако подростки могут проявлять большую делинквентную активность и тем причинять много беспокойства. Обычно именно делинквентность служит наиболее частой причиной для разбирательств в комиссиях по делам несовершеннолетних. Юношеский возраст вообще и ранняя юность в особенности представляют собой группу риска. Аддиктивное поведение - одна из форм деструктивного поведения, которая выражается в стремлении к уходу от реальности путем изменения своего психического состояния посредством приема некоторых веществ или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или активностях (видах деятельности), что сопровождается развитием интенсивных эмоций. Этот процесс настолько захватывает человека, что начинает управлять его жизнью. Человек становится беспомощным перед своим пристрастием. Волевые усилия ослабевают и не дают возможности противостоять аддикции. Желание изменить настроение по аддиктивному механизму достигается с помощью различных аддиктивных агентов. К таким агентам относятся вещества, изменяющие психическое состояние: алкоголь, наркотики, лекарственные препараты, токсические вещества. Искусственному изменению настроения способствует также и вовлеченность в какие-то виды активности: азартные игры, компьютер, секс, переедание или голодание, работа, длительное прослушивание ритмичной музыки.

Подводя итог вышесказанному, мы можем выделить следующие особенности подросткового периода, которые являются группой факторов риска в формировании аддиктивного поведения:

- повышенный эгоцентризм;
- тяга к сопротивлению, упрямству, протесту, борьбе против воспитательных авторитетов;
- стремление к неизвестному, рискованному;
- обостренная страсть к взрослению;
- стремление к независимости и отрыву от семьи;
- незрелость нравственных убеждений;
- болезненное реагирование на пубертатные изменения и события, неспособность принять свою формирующуюся сексуальность;
- склонность преувеличивать степень сложности проблем;
- негативная или несформированная Я-концепция;
- гипертрофированные поведенческие реакции: эмансипации, группирования, увлечения, сексуальные, детские (отказ от контактов, игр, пищи, имитация, компенсация и гиперкомпенсация);
- низкая переносимость трудностей;
- преобладание пассивных копинг-стратегий в преодолении стрессовых ситуаций.

Особенности девиантного, делинквентного, аддиктивного поведения.

К основным формам девиантного поведения в современных условиях можно отнести преступность, алкоголизм, наркоманию. Каждая форма девиации имеет свою специфику. Преступность. Преступность - отражение пороков человечества. И до сих пор искоренить ее не удалось ни одному обществу. К факторам, воздействующим на преступность, можно отнести: социальное положение, род занятий, образование, нищету как самостоятельный фактор. Большое влияние на состояние преступности оказал переход к рыночным отношениям: появление таких феноменов, как конкуренция, безработица, инфляция. Алкоголизм. Фактически алкоголь вошел в нашу жизнь, став элементом социальных ритуалов, обязательным условием официальных церемоний, праздников, некоторых способов времяпрепровождения, решения личных проблем. Однако эта ситуация дорого обходится обществу. Как свидетельствует статистика, 90% случаев хулиганства, 90% изнасилований при отягчающих обстоятельствах, почти 40% других преступлений связаны с опьянением. Убийства, грабежи, разбойные нападения, нанесение тяжких телесных

повреждений в 70% случаев совершаются лицами в нетрезвом состоянии; около 50% всех разводов также связано с пьянством.

#### Наркомания.

Термин происходит от греческих слов *narke* -- «оцепенение» и *mania* - «бешенство, безумие».

Это заболевание, которое выражается в физической и (или) психической зависимости от наркотических средств, постепенно приводящей к глубокому истощению физических и психических функций организма. Наркомания (наркотизм) как социальное явление характеризуется степенью распространенности потребления наркотиков или приравненных к ним веществ без медицинских показаний, куда входит как злоупотребление наркотиками, так и болезненное (привычное) их потребление. Долгие годы наркомания считалась явлением, принадлежащим исключительно западному образу жизни. Суицид - намерение лишить себя жизни, повышенный риск совершения самоубийства. Эта форма отклоняющегося поведения пассивного типа является способом ухода от неразрешимых проблем, от самой жизни. Делинквентное поведение обозначается совокупность противоправных поступков, не подпадающих под уголовное наказание, но уже являющихся незначительным правонарушением. Если поведение, не одобряемое общественным мнением, называется девиантным, то поведение, которое не одобряется законом, - делинквентным. Грань между делинквентным и преступным поведением находится там, где кончается сфера административной ответственности и начинается область уголовно наказуемых поступков. Например, если подросток стоит на учете в детской комнате милиции, не посещает школу, появляется в пьяной компании в общественных местах, его поведение является делинквентным, но не преступным. Преступным оно станет тогда, когда он совершит деяние, расцениваемое законом как уголовное преступление, и будет осужден по закону как преступник. Наиболее податливую к делинквенции группу населения составляет молодежь, прежде всего вырастающая и проходящая социализацию в преступной или девиантной среде. Такую среду или семью в обыденной терминологии называют неблагополучной. Чаще всего склонность к делинквентному поведению возникает под влиянием пьющих родителей, нередко побывавших в местах лишения свободы. К числу делинквентных относятся административные правонарушения, выражающиеся в нарушении правил дорожного движения, мелком хулиганстве (сквернословие, нецензурная брань в общественных местах, оскорбительное приставание к гражданам и другие подобные действия, нарушающие общественный порядок и спокойствие граждан). В качестве административных правонарушений рассматриваются также распитие спиртных напитков на улицах, на стадионах, в скверах, парках, во всех видах общественного транспорта и в других общественных местах; появление в общественных местах в пьяном виде, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность; доведение несовершеннолетнего до состояния опьянения родителями или иными лицами. Влекут за собой административную ответственность и такие деликты, как занятие проституцией, распространение порнографических материалов или предметов и др., перечень которых в законодательстве об административных правонарушениях достаточно обширен. Дисциплинарный проступок как вид делинквентного поведения - это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Дисциплинарные проступки (прогул без уважительных причин, прогулы без уважительных причин занятий учащимися, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время, нарушение правил охраны труда и др.) влекут дисциплинарную ответственность, предусмотренную трудовым законодательством. Особую общественную опасность представляет такой вид делинквентного поведения, как преступление. Преступлениями являются только те общественно опасные деяния, которые предусмотрены уголовным законом и запрещены им под угрозой наказания. К ним относятся кражи и убийства, угоны автомобилей и вандализм (осквернение сооружений и порча имущества), терроризм и изнасилования, мошенничества и незаконный оборот наркотических средств и психотропных веществ. Эти и многие другие преступления влекут наиболее строгие меры государственного принуждения - наказание и иные меры уголовной ответственности (общественные работы, штраф, арест, лишение свободы и др.). Возникают новые виды и формы девиантного поведения: паркур, стритрейсинг и диблойдинг (экстремальные виды подростковых увлечений); граффити агрессивного и протестного характера; шрамирование; членство в неформальных группах суицидальной направленности, например, эмо и готы; кибераддикция и геймерство; хакерство как развлечение и экономическое преступление; виртуальное общение как форма интернетзависимости и пр. Девиантное поведение имеет сложную природу и обусловлено разнообразными воздействующими



факторами, такими как экономические, социальные, демографические, культурологические и др. Среди них важнейшее значение имеют: биологические факторы – это неблагоприятные физиологические или анатомические особенности организма ребенка (нарушения умственного развития, дефекты слуха и зрения, повреждения нервной системы, телесные дефекты, дефекты речи и др.); психологические факторы – это психопатологии или акцентуации характера. Данные отклонения выражаются в нервно-психических заболеваниях, психопатии, неврастении, пограничных состояниях, повышающих возбудимость нервной системы и обуславливающих неадекватные реакции подростка; социально-психологические факторы. Они выражаются в дефектах школьного, семейного или общественного воспитания, в их основе – игнорирование половозрастных и индивидуальных особенностей детей, приводящее к нарушениям процесса социализации. Важнейшими причинами отклонений в психосоциальном развитии ребенка могут быть неблагополучные семьи, определенные стили семейных взаимоотношений, которые ведут к формированию отклоняющегося поведения учащихся, а именно: -конфликтный стиль воспитательных влияний, часто доминирующий в неполных семьях, в ситуациях развода, длительного раздельного проживания детей и родителей; -дисгармоничный стиль воспитательных и внутрисемейных отношений, когда не выработаны единый подход, общие требования к ребенку; - асоциальный стиль отношений в дезорганизованной семье. Для нее характерно систематическое употребление алкоголя, наркотиков, проявление немотивированной “семейной жестокости” и насилия. Акцентуации (чрезмерно выраженные отдельные черты) характера подростка как крайний вариант нормы, при которой отдельные черты характера подростка чрезмерно усилены, при этом существует избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим. При определенном стечении обстоятельств такие подростки неожиданно иначе, чем другие, реагируют на явления окружающей жизни, неадекватно поступают, казалось бы, в стандартной ситуации. Как отмечают П.Б. Ганнушкин, К.Леонгард, А.Е. Личко и др., акцентуации характера необязательно связаны с девиантным поведением подростков, но такие подростки обладают меньшей устойчивостью против пагубного влияния окружающей среды. Ряд типов акцентуации характера как провоцируют девиантное поведение несовершеннолетних. Родителям, учителям и другим взрослым, которые наиболее тесно взаимодействуют с подростками, следует учитывать, что в норме большинство детей в подростковом возрасте имеют акцентуации характера. Направленность профилактической деятельности. Работа педагога-психолога по профилактике девиантного, деликветного, аддиктивного поведения проводится в соответствии с основными направлениями деятельности педагогов - психологов: - психологическая диагностика, - психопрофилактика и просвещение, - консультативная деятельность, - коррекционно-развивающая работа, - методическая работа и работа по повышению профессионального уровня. Психологическая диагностика - это вид деятельности психолога, направленный на: изучение индивидуальных психологических особенностей личности учащихся, выявление причин отклоняющегося поведения и их уточнение, изучение особенностей детско-родительских отношений, семейного микроклимата, анализ особенностей межличностных отношений подростка в коллективе сверстников и др. Методы диагностики: наблюдения, беседы, анкеты, опросники, тесты, анализ продуктов деятельности ребёнка и др. Важно отметить, что психодиагностика – не самоцель деятельности психолога, а необходимое звено для осуществления других направлений работы. Психологическое консультирование - это вид деятельности психолога, направленный на оказание помощи учащимся, родителям, педагогам в разрешении возникающих проблем. Консультирование: индивидуальное, групповое. Психологическая профилактика – специальный вид деятельности школьного психолога, направленный на содействие в создании условий для предупреждения возможного неблагополучия в психологическом и личностном развитии детей. Основные задачи психологической профилактики девиантного поведения: - предупреждение суицидального поведения и формирование у обучающихся ценностного отношения к жизни, - профилактика конфликтов и неконструктивного взаимодействия, - оптимизация детско-родительских отношений, профилактика семейного неблагополучия, - профилактика насилия и предупреждение торговли людьми среди несовершеннолетних, - профилактика правонарушений и аддиктивного поведения, формирование у учащихся навыков ответственного и безопасного поведения. Формы профилактической и коррекционно-развивающей работы: индивидуальные, групповые: - профилактические беседы, - тренинги - беседы-коррекции, - уроки психологии, - консультации, - психологические игры, - психологические, - встречи с профильными специалистами, - психологические игры, - семинары-практикумы, - арт-техники и др. Основные направления работы с девиантными детьми. Итак, после того, как провели полное диагностическое

обследование и поняли проблемы ребенка, необходимо выработать основные направления работы с ним. Попытаемся систематизировать работу с девиантными детьми по линиям нарушений: нарушение в обучении, нарушение в поведении, нарушение в общении, нарушение в самосознании.

**Нарушение в обучении.** Оказание учителями-предметниками индивидуальной методической помощи ребенку в преодолении учебных трудностей до уровня полного восприятия материала, пока ребенок не почувствует успех. В первую очередь снова обращаемся к диагностике, наблюдениям, беседам с учителями-предметниками, чтобы выяснить, где больше всего проблем с обучением и только потом с помощью учителей-предметников оказываем ребенку реальную помощь. В то же время необходимо наблюдать за изменением его психологического состояния во время индивидуальной методической помощи, все наблюдения заносятся в журнал наблюдений.

**Нарушение в общении.** Проведение классных часов с целью формирования навыков конструктивного общения, бесед-практикумов по формированию способности к саморегуляции, обучению снятия эмоционального напряжения и агрессивности, организация системы поощрений при применении навыков общения.

**Нарушение в поведении.** Индивидуальная работа с родителями и ребенком (вместе находить пути разрешения ситуации до полного понимания ребенком причин и последствий своих действий). Проведение бесед, практикумов по проблемам поведения (показать ребенку настоящие поступки, которые ценятся в обществе, необходимо закрепить их и сделать нормой поведения). Создание комфортных условий ребенку в коллективе (использовать беседы с классом относительно восприятия ребенка в классе, игры на сплочение, коммуникативность, ролевые игры, в которых ребенок моделирует свое поведение с положительной стороны). Формирование в ребенке устойчивого позитивного представления о себе, уверенности в себе, волевых качеств через поиск таких видов деятельности, где ребенок мог почувствовать ситуацию успеха (вовлечение в деятельность класса, в школьное самоуправление, в кружки с последующей положительной оценкой его деятельности). Организация групп педагогической помощи (ребенок находит среди окружающих значимого для него взрослого, которого он выбирает по интересам — классный руководитель, трудовик, т.д.).

**Недисциплинированность.** Причины: - Гиперактивность — избыток энергии, неумение рационально проявить свою активность и инициативу; - неудачно выраженное стремление к самостоятельности; - неправильное понимание упрямства как проявления силы воли; - желание противостоять подавлению личности. Основные правила профилактики и устранения. Необходимо давать нагрузку, чтобы не было ни сил, ни желания, ни возможности отвлекаться на другие дела. В процессе взаимодействия с упрямыми, непослушными, капризными детьми нужно действовать твердо, быть требовательным, но одновременно тактичным и доброжелательным. Нельзя приказывать, но нельзя и уступать ребенку. Организовать правильный режим учебы и отдыха. Учитывать потребности и интересы ребенка. Включать ребенка в коллективную деятельность. Побег и бродяжничество. Причины: - как следствие черепно – мозговой травмы, сотрясений или воспалительных заболеваний головного мозга, особенно если эти расстройства возникли в подростковом возрасте; - склонность к фантазии, стремление получить сильные впечатления; - из-за излишнего контроля и авторитарного стиля воспитания педагогов и воспитателей; - реакция на неблагополучную среду воспитания; - отсутствие должной заботы о ребенке; - частые сердитые нарекания и брань взрослых; - наказания по пустякам; - ухудшение положения ученика в классе (трудности в учебе, ссоры с педагогами); - под влиянием товарищей (конформный тип поведения). Основные правила профилактики и устранения. Дать почувствовать, что подросток не одинок, что его любят и одобряют, что его готовы защитить. Стараться наряду с этим приобрести союзников в лице учителей, воспитанников детского дома и одноклассников. Помочь не поддаваться возникающим чувствам. Искать пути согласия с окружающими. Сделать привлекательным пребывание в группе детского дома или в школе.

**Грубость.** Причины: - самоутверждение в среде сверстников; - подавление личности ребенка взрослыми; - как ответная реакция на несправедливое обращение взрослых; - состояние переутомления. Основные правила профилактики и устранения: Уважение достоинства ребенка. Предоставление самостоятельности. Разумная организация активности. В случае ответной реакции на несправедливое обращение взрослых — исправление взрослыми своей ошибки. Агрессивность, жестокость. Причины: - как следствие психического заболевания; - под влиянием социальных причин и, главным образом, под влиянием воспитания и психологии того микросоциального коллектива, который окружает ребенка; - неудовлетворенная потребность почувствовать себя сильным; - желание отыграться за собственные обиды или душевная травма; - боязнь быть травмированным, обиженным, подвергнуться нападению. Основные правила профилактики и устранения. Чем же можно побороть жестокость у подростков? Только воспитанием, только развитием культуры, только осознанным подавлением диких инстинктов, только длительным миром, только любовью. Взрослым,



работающим с подростками, необходимо контролировать собственную жестокость, избегать ситуаций насильственной ломки воли ребенка, не превращать своих детей в злопамятных мстителей.

**Лживость.** Причины: - стремление привлечь к себе внимание; - боязнь наказания; - желание «прикрыть» товарища. Основные правила профилактики и устранения. Уважение к правдивости ребенка. Убеждать, что лживость – презренное качество человека. Воспитатель сам должен быть примером честности и искренности. Не отставать без последствий проступков, маскируемый ложью. Избегать наказаний, которые вызывают у ребенка чувство страха и глубокой подавленности.

**Воровство.** Причины: - недостаток любви и тепла; - недостаточная этическая воспитанность или избалованность; - потребность испытать себя, закалить в рискованном деле, испытать чувство одобрения в компании сверстников - в деятельности игрового типа или по мотиву шалости; - желание иметь красивые вещи, которых ребенок лишен; - зависть. Основные правила профилактики и устранения. Персональное внимание и любовь к каждому ребенку. Необходимо формировать правильное содержание понятия «честность», «риск», представления о храбрости и т.п. Обсуждение и проигрывание сложившейся ситуации, чтобы ребенок понимал не только свои интересы, но и смог встать на позицию пострадавших. Вовлекать подростков в различные виды полезной деятельности, в которой он получил бы возможность удовлетворить указанные выше потребности. Организовать досуг воспитанников. «Добро воспитывается добром, а зло — злом» Школьник делает плохое не всегда потому, что его учат делать плохое, а чаще потому, что его не учат делать хорошее. Как помочь ребенку поверить в себя, осознать собственные возможности и реализовать их? Для этого необходимо организовать ребенку ситуацию успеха. Рекомендации психолога. Власть используйте лишь в меру необходимости. Старайтесь не отругать, не запретить, а убедить ребенка. Всегда объясняйте мотивы своих требований и обсуждайте их с подростками. Установленные правила твердо проводите в жизнь (следите за тем, чтобы Ваши слова не расходились с делом). Подростки очень критичны! Они сразу замечают, когда взрослые говорят и учат их одному, а сами поступают по-другому. Это не только подрывает Ваш авторитет, но и учит их лицемерию. Умейте открыто признать свою ошибку перед ребенком. Говоря: «Извините, я был не прав», Вы поднимаетесь в глазах детей на очень большую высоту и завоевываете авторитет. Прислушивайтесь к мнению ребенка, но при этом не идите у него на поводу!

**Взаимодействие с аудиторией:** можно вовлекать аудиторию с помощью вопросов и дискуссий, чтобы стимулировать активное участие. Слушателей можно попросить поразмышлять над собственным опытом или поделиться своим мнением об определенных социально-психологических явлениях, также в ходе работы с аудиторией могут применяться следующие приемы: вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.

**Приложение № 2 к методическим  
материалам по дисциплине (модулю).  
Конспекты практических занятий по  
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Раздел 1. Предмет психологии девиантности и делинквентности**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологической модели структуры личности; раскрыть сущность основных подходов к пониманию отклоняющегося поведения личности.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Психология девиантности и делинквентности, её предмет и объект.<br>2. Понятие личности, её структура.<br>3. Индивидуально-типологические особенности личности.<br>4. Мотивация, как фактор Психология девиантности и делинквентности.<br>5. Малая группа, как социально-психологическая характеристика | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Феноменология группы.<br>2. Социально-психологический климат в группе.<br>3. Психологические аспекты человеческого общения.<br>4. Технологии Психологии девиантности и делинквентности.                                                                                                                | Дискуссия                  |

**Раздел 2. Технологии и методы психологии девиантности и делинквентности.**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об психологии девиантности и делинквентности как отрасли практической психологии; раскрыть сущность противоправного (делинквентного) поведения в подростковом возрасте.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                       | Методы и средства обучения |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <b>Примерный перечень вопросов:</b><br><br>1. Какие основные технологии и методы применяются в психологии девиантности и делинквентности? | Дискуссия                  |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|           | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Какие методы используются для диагностики девиантного поведения? Опишите их особенности.</li> <li>3. Какие психологические подходы существуют для объяснения девиантного поведения? Приведите примеры.</li> <li>4. Какие методы и техники применяются в работе с девиантными и делинквентными личностями? Опишите их эффективность.</li> <li>5. Какова роль психолога в преодолении девиантного поведения? Какие компетенции и навыки ему необходимы?</li> <li>6. Какие этические аспекты следует учитывать при работе психолога в области девиантности и делинквентности?</li> <li>7. Какие принципы выбора технологий и методов применяются в работе с девиантностью и делинквентностью?</li> <li>8. Какие особенности существуют в применении технологий и методов психологии девиантности и делинквентности в работе с разными возрастными группами?</li> <li>9. Как можно сочетать различные технологии и методы для более эффективного решения задач, стоящих перед исследователем в области девиантности и делинквентности</li> </ol> |           |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие методы используются в профилактике и предупреждении девиантного поведения у подростков?</li> <li>2. Какие технологии применяются для работы с детьми, проявляющими делинквентное поведение? Каковы их особенности и эффективность?</li> <li>3. Какие методы и техники используются в психологической коррекции девиантного поведения? Приведите примеры конкретных программ.</li> <li>4. Какие методы семейной терапии применяются при работе с девиантностью и делинквентностью? Каковы их особенности и результаты?</li> <li>5. Какие технологии используются в реабилитации детей и подростков, испытывающих девиантное поведение? Опишите их принципы и цели.</li> <li>6. Какие методы и техники применяются в работе с подростками, злоупотребляющими наркотиками или алкоголем? Каким</li> </ol>                                                                                                                                                                                      | Дискуссия |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>образом эти методы влияют на изменение их поведения?</p> <p>7. Какие технологии используются для предупреждения рецидива девиантного поведения у подростков? Каковы факторы, влияющие на их эффективность?</p> <p>8. Какие методы и техники психологической реабилитации применяются в работе с юношеской преступностью? Какие принципы лежат в их основе?</p> <p>9. Какие технологии и методы используются для работы с детьми и подростками, испытывающими эмоциональные и психические проблемы, влияющие на девиантное поведение?</p> <p>10. Какие инновационные технологии и методы разработаны в области психологии девиантности и делинквентности? Каковы их преимущества и вызовы при их внедрении?</p> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

### **Раздел 3. Планирование и решение задач, стоящих перед исследователем в рамках психологии девиантности и делинквентности: психологические аспекты**

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о видах девиантного поведения в разных возрастных периодах; познакомить с особенностями суицида у детей и подростков.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Методы и средства обучения |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие основные задачи стоят перед исследователем в области психологии девиантности и делинквентности?</li> <li>2. Какие методы исследования можно применять для изучения девиантного поведения и делинквентности?</li> <li>3. Какие этапы включает планирование исследования в психологии девиантности и делинквентности?</li> <li>4. Как выбрать соответствующую выборку исследования?</li> <li>5. Какие факторы необходимо учитывать при разработке методики исследования в данной области?</li> <li>6. Какие психологические аспекты влияют на выбор и применение статистических методов анализа данных в исследованиях девиантности и делинквентности?</li> <li>7. Каким образом этические вопросы и принципы должны учитываться при</li> </ol> | Дискуссия                  |

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|              | <p>планировании и проведении исследований в данной области?</p> <p>8. Какие ограничения и сложности могут возникнуть при планировании исследований в психологии девиантности и делинквентности?</p> <p>9. Какие возможности и перспективы открывает психологическое исследование в решении проблем девиантности и делинквентности?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |           |
| Занятие<br>2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие факторы могут повлиять на надежность и достоверность результатов исследования в психологии девиантности и делинквентности?</li> <li>2. Каким образом можно оценить эффективность применяемых технологий и методов в работе с девиантным поведением и делинквентностью?</li> <li>3. Каким образом психологическое исследование может помочь в разработке программ и мероприятий по профилактике и коррекции девиантного поведения и делинквентности?</li> <li>4. Какие методы сбора данных можно использовать для изучения причин и факторов, способствующих девиантному поведению и делинквентности?</li> <li>5. Каким образом можно учитывать индивидуальные особенности и контекстуальные факторы при планировании исследований в данной области?</li> <li>6. Какие практические применения исследований в психологии девиантности и делинквентности могут быть полезны для общества?</li> <li>7. Каким образом психологическое исследование может помочь в определении эффективных стратегий взаимодействия с девиантными и делинквентными группами?</li> <li>8. Какие ограничения могут возникнуть при использовании определенных методов исследования в данной области?</li> <li>9. Как можно совместить психологическое исследование с другими научными и практическими подходами в решении</li> </ol> | Дискуссия |

|  |                                         |  |
|--|-----------------------------------------|--|
|  | проблем девиантности и делинквентности? |  |
|--|-----------------------------------------|--|

#### Раздел 4. Решение проблем девиантности и делинквентности у подростков

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о профилактике девиантного поведения; раскрыть сущность психологической коррекции девиантного поведения.

| № п/п     | Содержание (кратко)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Методы и средства обучения |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Занятие 1 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каковы основные факторы, способствующие возникновению девиантного поведения у подростков?</li> <li>2. Какие методы и подходы эффективны в работе с подростками с делинквентным поведением?</li> <li>3. Какие социальные программы и инструменты могут быть использованы для предотвращения девиантного поведения у подростков?</li> <li>4. Какова роль семьи в процессе решения проблем девиантности и делинквентности у подростков?</li> <li>5. Какие психологические методы и техники могут быть применены для коррекции девиантного поведения у подростков?</li> <li>6. Какие факторы необходимо учитывать при разработке индивидуальных программ реабилитации для подростков с делинквентным поведением?</li> <li>7. Каким образом можно содействовать социализации подростков с девиантным поведением?</li> <li>8. Какова роль школьной среды и образовательных учреждений в решении проблем девиантности и делинквентности у подростков?</li> <li>9. Какие меры и действия государства могут быть предприняты для решения проблем девиантности и делинквентности у подростков?</li> <li>10. Каковы основные принципы работы с подростками, чтобы эффективно решать их проблемы девиантности и делинквентности?</li> </ol> | Дискуссия                  |
| Занятие 2 | <p><b>Примерный перечень вопросов:</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Дискуссия                  |



|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие психологические факторы могут способствовать возникновению девиантного поведения у подростков?</li> <li>2. Какие ресурсы и поддержка могут помочь подросткам справиться с девиантным поведением?</li> <li>3. Какие этические и профессиональные вопросы нужно учитывать при работе с подростками с девиантным поведением?</li> <li>4. Каким образом можно оценить эффективность программ и мер по решению проблем девиантности и делинквентности у подростков?</li> <li>5. Какие практические стратегии и инструменты могут помочь в предупреждении и снижении девиантного поведения у подростков?</li> <li>6. Какова роль социальных работников и психологов в работе с подростками с делинквентным поведением?</li> <li>7. Какие факторы могут способствовать успешному реабилитационному процессу подростков с девиантным поведением?</li> <li>8. Какие подходы могут быть применены для индивидуального подхода к каждому подростку с девиантным поведением?</li> <li>9. Каким образом семейное окружение может влиять на решение проблем девиантности и делинквентности у подростков?</li> <li>10. Какие вызовы и сложности могут возникать в процессе работы с подростками с девиантным поведением, и как их преодолеть?</li> </ol> |  |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю).  
Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

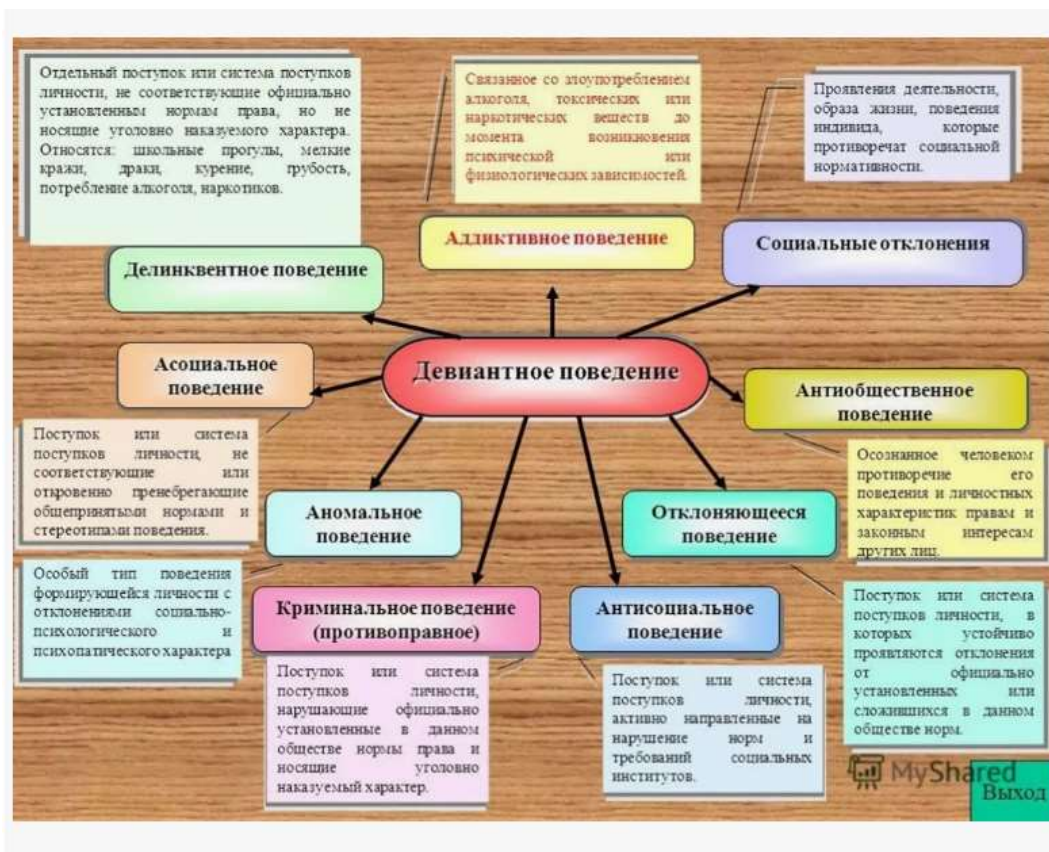
Раздел 1. Предмет психологии девиантности и делинквентности

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о психологической модели структуры личности; раскрыть сущность основных подходов к пониманию отклоняющегося поведения личности.



Раздел 2. Технологии и методы психологии девиантности и делинквентности.

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление об психологии девиантности и делинквентности как отрасли практической психологии; раскрыть сущность противоправного (делинквентного) поведения в подростковом возрасте.



### Раздел 3. Планирование и решение задач, стоящих перед исследователем в рамках психологии девиантности и делинквентности: психологические аспекты

**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о видах девиантного поведения в разных возрастных периодах; познакомить с особенностями суицида у детей и подростков.

## Основные виды девиантного и делинквентного поведения

| Виды девиантного поведения<br>(не имеющие противоправного содержания)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Виды делинквентного поведения<br>(противоправное, уголовно наказуемое)                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- побегі подростков из дома, детских воспитательных учреждений;</li> <li>- бродяжничество, безнадзорность;</li> <li>- злоупотребление алкоголем, наркотиками, токсическими средствами, курение;</li> <li>- аутоагрессивное поведение (покушение на собственный организм);</li> <li>- отклонения социально-пассивного типа (уклонение от участия в жизни класса и т.д.).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- отклонения агрессивной направленности, проявляющиеся в действиях, направленных против личности: оскорбления, хулиганство, драки, побои, тяжкие преступления – убийство и т.д.;</li> <li>- отклонения корыстной направленности, связанные со стремлением к криминальному обогащению (кражи, грабежи, хищения).</li> </ul> |

### ФОРМЫ ДЕЛИНКВЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Скрытое</li> <li>• (в форме причинения вреда имуществу)</li> <li>• Мелкое воровство</li> <li>• Кражи со взломом</li> <li>• Мошенничество</li> <li>• Вымогательство, грабежи</li> <li>• Подлоги</li> <li>• Вандализм, поджоги</li> <li>• Разрушение имущества</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Открытое</li> <li>• (в форме агрессии)</li> <li>• Злобные выпады, злословие, обвинения и запугивания</li> <li>• «Травля» сверстников или младших по возрасту детей</li> <li>• Мелкое хулиганство</li> <li>• Драки или нападения</li> <li>• Жестокие действия по отношению к животным</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*Иногда имеет место раннее начало в возрасте 7-7,5 лет*

*Иногда имеет место раннее начало в*

#### Раздел 4. Решение проблем девиантности и делинквентности у подростков



**Цель лекционного занятия:** сформировать представление о профилактике девиантного поведения; раскрыть сущность психологической коррекции девиантного поведения.



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| №<br>п/п | Содержание изменения                                       | Реквизиты<br>документа<br>об утверждении<br>изменения                                 | Дата<br>введения<br>изменения |
|----------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.       | Методические материалы дисциплины (модуля) актуализирована | Протокол заседания<br>кафедры<br>№ 8<br>от «28» февраля 2024 года                     | 01.09.2024 г.                 |
| 2.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | __·__·__                      |
| 3.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | __·__·__                      |
| 4.       | *                                                          | Протокол заседания<br>Ученого совета факультета<br>№ _____<br>от «    »    20    года | __·__·__                      |