

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ОмГПУ»)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе ОмГПУ

Г.В. Косяков

02 ноября 2015 г.

ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
НАПРАВЛЕНИЕ 37.04.02 КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Направленность (профиль) Прикладная конфликтология в системе организационного управления

Омск, 2015

1. Направление подготовки с указанием шифра и кода 37.04.02 КОНФЛИКТОЛОГИЯ

2. Квалификация, присваиваемая выпускникам, – магистр

3. Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, включает:

- основные закономерности зарождения конфликтов, их динамика, структура, социопсихологическое состояние субъектов конфликтов;
- безопасность в ее социокультурном значении и как способ согласованных, социально-партнерских способов взаимодействия;
- технологии предупреждения (превенции) конфликтов, система институтов и управления, направленного на формирование неконфликтного пространства взаимодействия индивидов в различных сферах жизнедеятельности;
- технологии управления конфликтами, система правового, административно-организационного регулирования и морально-воспитательного, экономического воздействия на людей и их объединения, способствующие снижению конфликтного потенциала сфер жизнедеятельности общества, различных организаций и учреждений;
- технологии разрешения конфликтов, система медиативных, переговорных, фасилитаторских, экспертно-консалтинговых способов, методов, техник и приемов достижения компромисса, консенсуса и исключения конфронтации во взаимодействиях между индивидами и различными объединениями людей;
- альтернативные (ненасильственные, помимо правовых) социальные способы разрешения конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества, миротворчество и миротворческое волонтерство, стратегии культуры мира;
- толерантность как социо- и этнокультурный феномен и способ взаимодействия между людьми, исключающий оппозиционную агрессию, насильственный протест, экстремизм, терроризм и вооруженный конфликт.

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу магистратуры, являются:

- конфликт-система и процесс негативного взаимодействия между индивидами, являющийся в действии (столкновении) и противодействии, нацеленных на удовлетворение потребностей и достижение социального статуса индивидов в системе культивируемых социальных, экономических, политических, этнических, культурных, организационных связей;
- совокупность объективных и субъективных факторов, обуславливающих конфликтные системы и процессы, влекущие снижение уровня социального консенсуса, толерантности, безопасности и усиление социальной агрессии, интолерантности, протеста, оппозиционности, экстремизма и терроризма;

– совокупность систем, процессов, институтов, средств и гуманитарных технологий, обуславливающих снижение уровня конфликтности социальных процессов, достижение социального, политического, этнополитического, экономического консенсуса, компромисса, укрепление неконфронтационных стратегий взаимодействия в различных сферах жизнедеятельности;

– совокупность альтернативных (не насильственных, помимо правовых) технологий урегулирования конфликтов в различных сферах жизнедеятельности, требующих совершенствования, в рамках задач дальнейшей демократизации социальных, экономических, политических, этнополитических, культурно-духовных процессов и институтов.

Вид профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники:

технологическая:

разработка и внедрение в практику социального взаимодействия, альтернативных технологий урегулирования конфликтов;

разработка и внедрение в практику социального взаимодействия компромиссных, социально безопасных и партнерских способов взаимодействия;

организационно-управленческая:

организация бесконфликтных социальных взаимодействий, минимизирование конфликтного потенциала решений в управлении.

4. Направленность (профиль) образовательной программы – Прикладная конфликтология в системе организационного управления

5. Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетентностная модель выпускника). Выпускник по направлению подготовки **37.04.02 Конфликтология, направленности (профилю) Прикладная конфликтология в системе организационного управления** должен обладать следующими компетенциями:

а) общекультурными (ОК):

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

б) общепрофессиональными (ОПК):

готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

способностью на основе сформированного мировоззрения, понимать современное состояние гуманитарных, социальных и естественных наук (ОПК-3);

способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к восприятию и использованию новых научных открытий в различных, в том числе смежных, областях знания, способствующих повышению профессионального уровня (ОПК-4);

способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения (ОПК-5);

готовностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе норм морали и права, социально-политических и духовных ценностей (ОПК-6).

в) профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа магистратуры:

технологическая деятельность:

готовностью анализировать ситуацию конфликта, диагностировать конфликт, выбирать способ работы с ним, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства, реализовывать ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия (ПК-8);

способностью к организации и проведению переговоров, к применению технологий медиации, техник конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт (ПК-9);

способностью отделять правовые, определять и применять альтернативные способы разрешения конфликтов, мирные и гуманитарные технологии урегулирования конфликта и поддержания мира, использовать социально-политические технологии реализации социального интереса в конфликте (ПК-10);

организационно-управленческая деятельность:

способностью осуществлять консультирование в конфликте, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-15);

способностью предупреждать, разрешать и управлять конфликтами в организациях, создавать атмосферу доверия, взаимопомощи в коллективе, редуцировать конфликтный потенциал организации в творческих потенциал, направленный на оптимизацию синергетического эффекта организационных отношений (ПК-16).

6.

СТРУКТУРА ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
подготовки магистров по направлению 37.04.02 Конфликтология,
направленность (профиль) Прикладная конфликтология в системе организационного управления

Квалификация – магистр
 Нормативный срок обучения – 2 года

| № п/п | Наименование дисциплин (в том числе практик) | Трудоемкость | | Примерное распределение по семестрам | | | | | |
|------------------------------------|--|------------------|-------------|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------------|------------------------------|
| | | Зачетные единицы | Часы | 1-й семестр | 2-й семестр | 3-й семестр | 4-й семестр | Форма промежуточной аттестации | Коды формируемых компетенций |
| | | | | Количество недель | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Блок 1. Дисциплины (модули) | | 57 | 2052 | | | | | | |
| Б1. Б Базовая часть | | 22 | 792 | | | | | | |
| 1.1. | Современные социальные и политические движения | 3 | 108 | + | | | | экзамен | ОК-2; ОПК-3, ОПК-6; ПК-10 |
| 1.2. | Деловой иностранный язык | 2 | 72 | | + | | | зачет | ОПК-1, ОПК-4 |
| 1.3. | Методология и методика научных исследований | 3 | 108 | + | | | | экзамен | ОК-1; ОПК-1, ОПК-4 |
| 1.4. | Информационные технологии в научном исследовании | 2 | 72 | + | | | | зачет | ОК-3; ОПК-5 |
| 1.5. | История конфликтологии | 3 | 108 | + | | | | экзамен | ОПК-2, ОПК-3; ПК-9 |
| 1.6. | Теоретико-дисциплинарные подходы анализа конфликта | 2 | 72 | + | | | | зачет | ОК-1; ОПК-4; ПК-8 |
| 1.7. | Деловая риторика | 2 | 72 | + | | | | зачет | ОК-3; ОПК-1 |
| 1.8. | Конфликтология сфер социальной жизни | 2 | 72 | + | | | | зачет | ОК-2; ОПК-2, ОПК-6 |

| | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-------------|---|---|---|---|-----------------|---|
| 1.9. | Технологии урегулирования конфликтов | 3 | 108 | | + | | | экзамен | ОК-2; ПК-8, ПК-15, ПК-16 |
| Б1. В Вариативная часть | | 35 | 1260 | | | | | | |
| Обязательные дисциплины | | 23 | 828 | | | | | | |
| 2.1. | Диагностика организации и управления | 3 | 108 | + | | | | зачет | ОПК-2; ПК-8, ПК-15 |
| 2.2. | Психологические аспекты конфликта | 3 | 108 | + | | | | экзамен | ОК-3; ОПК-3, ОПК-4; ПК-16 |
| 2.3. | Анализ и экспертиза организационного конфликта | 3 | 108 | | | + | | экзамен | ОК-1; ПК-8, ПК-15 |
| 2.4. | Организационно-практический семинар | 2 | 72 | | + | + | | зачет | ОК-1, ОК-3; ОПК-5 |
| 2.5. | Конфликтологическое консультирование | 3 | 108 | | + | | | экзамен | ОК-2; ОПК-1, ПК-9; ПК-15 |
| 2.6. | Основы переговорного процесса | 3 | 108 | + | | | | экзамен | ОПК-3, ОПК-6; ПК-9 |
| 2.7. | Гендерные стратегии в организационном поведении | 2 | 72 | + | | | | зачет | ОК-3; ОПК-2, ОПК-4 |
| 2.8. | Посредничество в разрешении конфликта | 2 | 72 | + | | | | зачет | ОК-2; ОПК-6; ПК-9, ПК-16 |
| 2.9. | Практика выработки навыков медиатора | 3 | 108 | | | + | | экзамен | ОК-2; ПК-10; ПК-15, ПК-16 |
| Б1. В. ДВ Дисциплины по выбору | | 12 | 432 | | | | | | |
| 3.1 | Деловой этикет | 2 | 72 | | | + | | зачет | ОК-3; ОПК-2, ОПК-3 |
| | Организационная культура | 2 | 72 | | | + | | зачет | |
| 3.2 | Технологии подбора, обучения и стимулирования персонала | 2 | 72 | | + | | | зачет | ОПК-4; ПК-10, ПК-15 |
| | Предупреждение конфликтов в организации | 2 | 72 | | + | | | зачет | |
| 3.3 | Интегративные переговоры | 2 | 72 | | | + | | зачет | ОК-2; ОПК-1, ОПК-6 |
| | Межкультурные коммуникации и конфликты | 2 | 72 | | | + | | зачет | |
| 3.4 | Конфликтологический анализ организационных проектов | 2 | 72 | | | + | | зачет | ОК-1; ПК-8, ПК-16 |
| | Переговоры компромисса и принуждения | 2 | 72 | | | + | | зачет | |
| 3.5 | Основы коучинга и консалтинга | 2 | 72 | | + | | | зачет | ОК-1, ОК-2; ОПК-5; ПК-16 |
| | Основы принятия решений в конфликтах и кризисах | 2 | 72 | | + | | | зачет | |
| 3.6 | Фасилитация | 2 | 72 | | + | | | зачет | ОК-3; ОПК-1; ПК-9 |
| | Коммуникация в конфликте | 2 | 72 | | + | | | зачет | |
| Б.2 Практики, в том числе научно-исследовательская работа (НИР) | | 57 | 2052 | + | + | + | + | зачет с оценкой | ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2, ОПК-3; ОПК-4, ОПК-5; ОПК-6; ПК-8; ПК-9; ПК-10, ПК-15; ПК-16 |

| | | | | | | | | |
|--|------------|-------------|--|--|--|---|---------------|---|
| | 6 | 216 | | | | + | защита ВКР | ОК-1; ОК-2; ОК-3; ОПК-1; ОПК-2, ОПК-3; ОПК-4, ОПК-5; ОПК-6; ПК-8; ПК-9; ПК- 10, ПК-15; ПК-16 |
| Б.3 Государственная итоговая аттестация | | | | | | | | |
| Всего: | 120 | 4320 | | | | | | |

7. Аннотации программ дисциплин (модулей)

Базовая часть

Современные и социальные политические движения

Понятие политической партии. Традиции определения сущности политических партий. Партии и классы. Партии и политическая власть. Основные типы политических партий. Функции политических партий. Партийные системы. Типы партийных систем. Идеология в деятельности партий. «Идеологические» партии. Идеология и прагматизм в деятельности партий. Международные объединения политических партий. Партии и политические движения. Политические идеологии и политический спектр общества. Сущность политических движений. Типы политических движений. «Интегрированные» политические движения (консервативное, либеральное и др.). Радикальные движения. Экстремистские движения. Нетрадиционные движения. Политические движения в традиционных и модернизирующихся обществах. Функции политических движений. Политические концепции европейских правых радикалов. Характерные черты идеологии и политики американских либералов. Основные ценности либерализма. Основные ценности консерватизма. Характерные черты идеологии и политики европейских либералов. Идеология и политика современной социал-демократии. Теория «демократического социализма». Характерные черты идеологии и политики английских лейбористов. Характерные черты идеологии и политики немецкой социал-демократии. Характерные черты идеологии и политики французской социал-демократии. Характерные черты идеологии и политики современного коммунистического движения. Основные этапы развития коммунистического движения. Характерные черты идеологии и политики «новых левых». Анархизм и анархо-синдикализм. Современный левый экстремизм. Сущность национализма. Типы национальных движений. Политические партии: сущность и классификация. Происхождение и сущность идеологии. Сущность пацифизма. Основные течения пацифистского движения. Основные формы экологических движений. Исламский фундаментализм. Исламский социализм. Характерные черты идеологии и политики маоизма. Консерватизм и традиционализм. Идеология и политика: механизмы взаимосвязи.

Деловой иностранный язык

Основы перевода с иностранного языка на русский язык и с русского на иностранный язык. Грамматические трудности перевода. Профессиональная коммуникация. Стилистические особенности деловой речи в иностранном языке. Деловая корреспонденция. Формат документа в иностранном языке. Лингвистические особенности деловых писем на иностранном языке. Виды деловых писем на иностранном языке. Телефонный разговор на иностранном языке, структура разговора. Деловая встреча. Беседа в официальной и неофициальной обстановке. Презентация на иностранном языке. Виды и структура презентаций. Особенности языка презентации. Представление презентации. Переговоры на иностранном языке. Структура переговоров. Особенности языка переговоров.

Методология и методика научных исследований

Текст как исследование. Текст как изложение. Границы научности текста и границы научного текста. Пределы анализа. Жанры научного текста. Техники самонаписания текста. Техники конспектирования. Активные методики освоения текста. Компьютерные конспектеры. Типология конспектирования. Конспект как прототип мышления. Самоформирования своего мышления. Примеры интериоризации научного дискурса в письменный текст. Речь и язык, проблемы перевода между языками, между типами текста и между типами диалога. Развертывание научного дискурса между людьми, между самим собой, между собой и культурой. Экзистенция в научном тексте. Трансценденция в научном тексте. Логический аспект анализа научного текста. Научный текст как проект. Другие подходы к технологии анализа. Технология написания и техника корректуры текста. Цикличность и периодичность научного текста. Временные особенности его воздействия. Короткий и долгий тип паузы и дистанции в тексте. Иррациональные компоненты творчества в тексте.

Информационные технологии в научных исследованиях

Научная и техническая информация. Интеллектуальная коммуникация. Человек в процессе коммуникации. История развития компьютерной техники. Аппаратное обеспечение компьютерных систем. Программное обеспечение компьютерных систем. Работа с текстовым электронным документом. Особенности работы с текстовыми редакторами, характерные для исследовательской деятельности. Работа с электронными таблицами. Работа с графической информацией. Использование иллюстраций в подготовке образовательных программ. Информационный поиск как способ структурирования научной информации. Интеллектуальные ИС и базы знаний. Значение интеллектуальных систем для образования. Моделирование процесса обработки информации в образовательном процессе. Основы компьютерных сетей. Глобальная компьютерная сеть Интернет как способ связи и доступа к источникам научных знаний. Наука и информационное общество. Влияние информационных технологий на развитие науки. Информационные технологии и конфликтология.

История конфликтологии

Античность: исходные представления о конфликте; природа «агона» в античной философии; идея военного противостояния в историческом понимании Геродота, Фукидида и Ксенофонта; учение Гераклита о «логосе» и диалектике перехода в противоположное; элеаты: противопоставление бытия и небытия; «агон» и философия классического периода античности; «агон» и философия эллинистического и римского периодов; представления о конфликте в Средневековье: природа конфликта: разум-вера, истина-откровение средневековой теологии и философии; природа противостояния номинализма и реализма в средневековой схоластике. Эпоха Возрождения: противостояние средневековому образу мышления. Новое и современное время: эпоха Нового времени, природа конфликта в сфере сознания; западноевропейская мысль XIX-го начала XX вв.: конфликт, борьба, антагонизм; конфликтная сущность современного глобализма: экономика, политика, идеология.

Теоретико-дисциплинарные подходы анализа конфликта

Изучение конфликта в нормативно-правовой традиции. Специфика нормативно-правового конфликта. Конфликт как результат противоправного действия субъектов права. Причины правового конфликта: отсутствие легитимности права, противоречия и пробелы в системе нормативно-правовых актов, отсутствие четкости в определении компетенции и статусов субъектов права. Виды правовых конфликтов. Конфликты, связанные с противоречиями в интерпретации права. Конфликт как часть правотворческой практики. Проблема несогласованности правовых актов, понятие «юридической коллизии». Возникновение конфликтов в результате превышения правовой компетенции. Изучение конфликта в структуралистской традиции. Конфликт как результат структурных противоречий социальной системы. Основные причины

структурных конфликтов: отсутствие равновесия во взаимодействии социальных структур, противоречия в распределении властных ресурсов, возникновение новых типов социальной идентификации и позиционирования. Уровни структурирования конфликтующих групп: вертикальный и горизонтальный. Участники структурных конфликтов: классы, общественные организации, социальные меньшинства и т. д. Конфликт в контексте отношений господство-подчинение. Изучение конфликта в функционалистской традиции. Конфликт как функция социальной системы. Основные причины функционального конфликта: борьба за ценности, ресурсы, изменение социальных статусов и позиций. Конфликт в контексте изменения режима функционирования социальной системы: проблема соотношения явных и латентных конфликтов. Изучение конфликта в коммуникативной традиции. Специфика коммуникативного подхода к анализу конфликтов. Проблема рационального объяснения коммуникативного действия в исследовании конфликтов. Особая роль критической теории в установлении рациональных оснований коммуникативного поведения. Комплексный анализ коммуникативных конфликтов: соотношение институциональных (нормативных), поведенческих и языковых особенностей. Основные причины коммуникативных конфликтов: разногласия участников при выборе средств коммуникации; противоречия в интерпретации коммуникативных сообщений; отсутствие конвенции в определении предмета конфликта.

Деловая риторика

Язык как средство общения. Понятие коммуникации. Виды коммуникации. Основные единицы общения (речевое событие, речевая ситуация, речевое взаимодействие). Язык как система. Функции языка. Внутренняя структура языка: уровни и единицы языковой системы (фонетический, лексический, грамматический, текстовой). Культура речи. Внешняя структура языка: литературный язык и его нелитературные варианты (диалекты, просторечие, жаргоны). Литературный язык как предмет культуры речи. Нормативные, коммуникативные, этические аспекты устной и письменной речи. Коммуникативные качества речи как значимые для общения объективные свойства речи. Типы речевой культуры. Функциональные стили современного русского языка. Официально-деловой стиль (ОДС). Понятие стиля. Разговорная речь и книжные стили. Сфера функционирования официально-делового стиля, экстралингвистические особенности (точность, логичность, стандартность как доминирующие качества деловой речи). Языковые особенности ОДС. Подстили и жанры ОДС. Риторика: законы и правила построения речевых произведений. Риторика применительно к потребностям современной речи. Из истории риторики. Риторический канон. Создание замысла и построение аргументации речи. Композиция речи. Устные формы делового взаимодействия. Принципы речевого поведения в деловом общении. Деловая беседа. Классификация деловых бесед. Технология телефонных бесед. Деловое совещание: подготовка и проведение. Деловая полемика, правила ее проведения. Культура делового спора. Письменная деловая речь. Язык служебных документов. Виды документов. Язык и стиль организационно-распорядительных документов. Организационные документы (уставы, положения, инструкции). Распорядительные документы (постановления, решения, приказы, распоряжения). Информационно-справочные документы. Язык и стиль информационно-справочных документов. Справка. Протокол. Деловая корреспонденция. Частные деловые бумаги. Язык и стиль частных деловых бумаг. Заявление и объяснительная записка. Автобиография. Резюме. Реклама в деловой речи. Виды рекламных текстов. Функции рекламы. Структура рекламного текста. Языковые особенности рекламного текста.

Конфликтология сфер социальной жизни

Отраслевые конфликты. Экономические конфликты. Теоретические основы взаимодействия экономических субъектов. Формы столкновения экономических интересов. Конкуренция и экономические конфликты. Конфликты в различных областях экономики. Введение в конфликтологию предпринимательства. Конфликты приватизации и становления рыночных отношений. Конфликтные взаимоотношения предпринимателей с чиновниками: экономические, социальные, юридические, политические, финансовые и психологические аспекты. Этнические и этнополитические конфликты. Предмет и метод этноконфликтологии. История становления отечественной этноконфликтологии,

проблемы и перспективы. Методологические проблемы определения этноса и нации. Межэтническая напряженность. Конфликтные аспекты федерализма в государственном строительстве. Территориальные споры и этноконфликт. Борьба за ресурсы и собственность. Динамика и типология этнических конфликтов: стадии этнического конфликта, классификация этнических конфликтов. Формы и способы регулирования этноконфликтов. Специфика регулирования конфликтов на разных стадиях их развития. Этнические конфликты и миграционные процессы. Роль международного права и организаций в урегулировании этнических конфликтов. Международные конфликты. Глобализация мирового процесса и международный конфликт. Международная безопасность и конфликтное взаимодействие в мире. международное сотрудничество и мирные стратегии в разрешении конфликта. Принцип мирного сосуществования стран и народов. Значение и роль международных институтов в урегулировании международных конфликтов. Мирные стратегии в разрешении международных конфликтов. Культура мира. Общие методы предупреждения и разрешения конфликтов в различных сферах жизнедеятельности индивидов. Посреднические отношения и переговоры в конфликте. Посредническая роль современного государства во взаимодействиях наемного труда и капитала, взаимодействиях между предпринимателями. Посредническая роль права, дипломатии, церкви, партий и других сообществ. Конкретные формы посредничества. Формы посредничества в политике, экономике, культуре. Коллективное и индивидуальное посредничество. Коммивояжерство, представительство (постоянное, временное, полномочное, общественное), дипломатия (постоянная, временная), консультирование, экспертиза, советы, комиссии, комитеты, миссии, комиссариат.

Технологии урегулирования конфликтов

Понятие «технологии регулирования конфликтов»; основные методы работы с конфликтами; определение компонентов конфликта; обстоятельства, способствующие конфликту; обстоятельства, снижающие возможность конфликта; определение типа и уровня конфликта; методы анализа уровня конфликта; анализ причин и степени массовости конфликта; выбор стратегии; тактики соперничества; эскалация конфликта и ее развитие; структурные изменения при эскалации конфликта; устойчивость эскалации; эскалация и стабильность; деэскалация; решение проблем; определение источника воздействия (посредника) на конфликт (статус, полномочия, авторитет и т.д.); общее понятие «посредничества»; социальные формы посредничества; методы применяемые в конфликтологической практике: конфликтологическое консультирование; экспертиза, согласительные процедуры, переговоры, посредничество; самопомощь в конфликтах; практикумы. История развития посредничества как практического способа разрешения конфликтов с участием третьей нейтральной стороны; «третья сторона»; диапазон и многообразие функций третьих сторон; понятие и принципы посредничества (медиаторства) в конфликтах и переговорах; эффективное медиаторство; структура медиации; презентация сторон и начало переговоров; обсуждение проблемы в медиации; урегулирование проблемы; подготовка к посредничеству; ко-медиация; применение медиации в различных приемах разрешения конфликтов; эволюция способов вмешательства третьих сторон; тренинговые практикумы.

Вариативная часть. Обязательные дисциплины

Диагностика организации и управления

Корпоративная архитектура и ее слои. Цели и задачи системной диагностики. Корпоративные миссия, стратегия и философия. Стратегия развития информационных технологий. Система управления организацией и модели организационных структур. Управление качеством. Управление ИТ-проектами. Управление на базе процессного подхода. Этапы и результаты диагностики бизнес-слоя. Сравнительный анализ методологий бизнес-моделирования (структурных и объектных, DFD и SADT). Сравнительный анализ инструментария бизнес-моделирования.

Этапы бизнес-моделирования и их результаты. Критерии анализа бизнес-моделей. Сравнительный анализ методологий реорганизации бизнес-процессов. Диагностика организационно-штатной структуры. Диагностика документооборота. Этапы и результаты диагностики системного слоя. Аудит соответствия существующих программных систем задачам бизнеса. Концепция корпоративной информационно-управляющей системы. Анализ требований к корпоративной системе и разработка технического задания на систему. Выбор наиболее подходящих для предприятия программных решений. Типовые компоненты корпоративной системы. Этапы проектирования и анализа корпоративной архитектуры. Методы проведения обследования. Виды выявляемой информации. Оценка деятельности службы ИТ и квалификации персонала. Отчетность по результатам диагностики. Состав и структура рабочей группы по проведению диагностики.

Психологические аспекты конфликта

Общие сведения о психических структурах; понятие психологического конфликта; психосемантика: дискуссия - спор - конфликт/противоречие - эмоции - непонимание; конфликтная ситуация и конфликт; противоречия, искажения восприятия и эмоции в конфликтных ситуациях; классификация психологических конфликтов; развитие как разрешение противоречия; значение конфликтов для развития личности; кризисы развития: основные противоречия, искажение восприятия, эмоциональный фон, реакция окружения; кризисы развития семьи; кризисы развития организаций; типы поведения в конфликте: методика Томаса по определению реагирования в конфликтной ситуации; стратегия и тактика разрешения конфликтов: бытовое и профессиональное поведение в конфликте, основы построения тактики в конфликте; техники работы в конфликтной ситуации: работа с эмоциями, аутотренинг, гештальт техники, медитативные техники, “трехходовка”, работа по исследованию конфликта и по поиску решений.

Анализ и экспертиза организационного конфликта

Методы анализа уровня конфликта. Анализ статусных позиций или позиций силы участников отношений (правовой и юридический, социальный и экономический, духовно-символический). Методы формирования досье на основных участников взаимодействий. Определение представлений о цели и поводе взаимодействия. Определение степени зависимости участников взаимодействий друг от друга и от материальных и идеальных условий своего существования (определение состояния состоятельности включения в данное конкретное взаимодействие). Анализ мотивов и экспертная оценка необходимости взаимодействий. Методы коррекции мотивов и целей взаимодействий. Определение уровня конфликтности взаимодействия и способов достижения равновесного взаимодействия или исключения из взаимодействия. Конфликтологическая экспертиза. Определение уровня конфликтности, целей и повода взаимодействия участников конфликта. Ресурсный анализ. Анализ степени зависимости. Определение взаимозависимости. Анализ мотивов и экспертная оценка необходимости взаимодействия. Анализ позиций. Методы корректировки мотивов и целей взаимодействия. Специфика анализа организационного конфликта. Специфика экспертизы организационного конфликта. Предмет и метод исследования. Организация и типы организаций, принципы построения. Управление и типы управления. Конфликты в организациях. Типы конфликтов в организациях: структурный и функциональный конфликты. Собственно организационные, производственные, трудовые конфликты. Инновационные конфликты, конфликт кадровой несовместимости; конфликты с контрагентами. Управленческие конфликты. Типология управленческих конфликтов: «горизонтальные» и «вертикальные» конфликты, конфликты полномочий, конфликт неподчинения и неполного подчинения, конфликт должности и личности. Посредническая роль субъекта управления в конфликте. Технологии и способы предупреждения конфликтов «по вертикали» и «по горизонтали». Разрешение конфликтов между руководителями и подчиненными. Особенности управления конфликтами в организациях.

Организационно-практический семинар

Конфликты в профессиональной деятельности. Виды конфликтов. Конфликты профессионализации, характеризующие отдельные этапы трудового пути (выбор профессии, обучение, стадии адаптации, профессионализм и критерии его достижения, вынужденная смена профессии в зрелом возрасте и т.д.). Этапы, факторы, проблемы профессионального становления субъекта труда. Способность разрешать проблемные ситуации – становление карьеры, индивидуальные пути развития личности, становление жизненного опыта, этапы кризисов внутреннего роста, иерархии жизненных ценностей, репертуар социальных и профессиональных ролей, мотивации трудовой деятельности, причин выбора той или иной профессии. Конфликты, обусловленные личностными особенностями профессионала, его установками, поведением. Конфликты специфические, для определенных профессий, обусловленные характером и особенностями профессиональных задач. Профессиональная деятельность и деформации личности. Философия и стратегия организации. Модульно-функциональная технология создания информационной базы данных. Психологический климат в организации, его определение.

Ассесмент-центр - технология его работы: рекрутирование, стабилизация, развитие, перемещение, уход. Методы работы: фоновая диагностика, анализ референций, анализ актуального поведения в реальной деятельности. Этапы работы: анализ требований должностной позиции, выбор методов оценочных суждений, планирование и проведение, ее агрегирование, интерпретация полученных данных. Система организационных мер по регуляции уровня стресса у управляющих: организационный климат, способствующий проявлению открытости, доверия, позволяющий обращаться к другим за помощью без ущерба для самолюбия; организация социального окружения на рабочем месте, создание большей автономии и возможности для проявления активности личности; использование социально-психологического тренинга для регуляции межличностных контактов и решения организационных проблем. Оптимизация условий работы. Саморегуляция, аутотренинги, организация режима труда и отдыха, психологические релаксации, хобби, увлечения. Особенности стресса у работников крупных организаций. Понимание причин профессиональной эффективности тех или иных стратегий поведения определенных людей в определенных ситуациях, выявление свойств индивида и рабочей среды, положительно и отрицательно влияющих на сопротивляемость стрессу; выявление результатов применения тех или иных поведенческих стратегий на уровне индивида, рабочей группы или организации в целом.

Конфликтологическое консультирование

Организация процесса конфликтологического консультирования. Законодательная база оказания конфликтологической помощи населению. Типы конфликтов, возникших в России в последнее десятилетие и связанных с новыми экономическими и политическими условиями в жизни россиян. Виды услуг в сфере конфликтологического консультирования. Различные формы организации конфликтологического консультирования. Варианты объединения конфликтологического консультирования с другими видами профессиональной и общественной деятельности. Организация служб конфликтологического консультирования населения и обеспечение их функционирования. Методология конфликтологического консультирования. Определение процесса "конфликтологическое консультирование", его сходство и различия по сравнению с другими видами консультирования. Технология конфликтологического консультирования. Исследование конфликта по линии "потребности, интересы, проблемы, позиции, предложения" в процессе конфликтологического консультирования для определения взаимосвязи этих понятий и степени их субъективности. Инструментарий консультанта и его применение в процессе конфликтологического консультирования. Индивидуальные стили ведения консультации. Дисбаланс сил в процессе конфликтологического консультирования, его особенности и способы минимизации. Принцип нейтральности конфликтологического консультирования. Трудности преодоления негативного отношения к нейтральности в российском менталитете. Справочно-информационная и экспертная составляющая конфликтологического консультирования. Способы преодоления обиды, как деструктивного фактора общения. Формулы перевода обвинительной вербализации в безобвинительную. Психологические аспекты конфликтологического консультирования.

Основы переговорного процесса

Переговоры как метод снижения конфликтности и выхода из конфликтной ситуации. Переговорный процесс как процесс согласования интересов участников взаимодействий. Переговоры как деятельностный акт. Уровни переговоров. Предмет переговоров. Результат переговоров (договор, декларация, конвенция, заявление и т. д.). Вербальные особенности переговоров. Околопереговорный процесс. Требования к свойствам и качествам посредника переговорного процесса: психический склад; логика неконфликтного (компромиссного) мышления; мировоззрение; информированность; коммуникабельность; авторитет. Роль средств массовой информации в посредничестве и переговорах. Анализ конкретного переговорного процесса. Прогноз последующих отношений. Моделирование изменений послеконфликтных взаимодействий. Правила подготовки к переговорам. Структурные сложности при принятии решений. Причины сопротивления деловых партнеров в конфликтных ситуациях. Определение собственных интересов, ущемленных в конфликте. Исследование интересов другой стороны. Формулирование основных вопросов для переговоров. Выработка предложений для переговоров. Оценка предложений на реальность экспертами и заинтересованными людьми. Определение представителей, с которыми необходимо вести переговоры. Определение адекватности власти для принятия решения. Определение времени, места и количества участников для переговоров. Подготовка необходимых материалов для переговоров. Определение спикера на переговоры, регламент, возможная форма соглашения. Работа со средствами массовой информации. Послеконфликт.

Гендерные стратегии в организационном поведении

Гендерные исследования. Пол и гендер. Теории гендера. Гендерные исследования как самостоятельное научное направление. Возникновение гендерных исследований. Связь женских и гендерных исследований. Различие между «полом» и «гендером». Биологический пол и социальный гендер: от различия к оппозиции. Гендер и семья. Семья и брак. Семья как социальный институт. Типы брачных отношений. Гендер и семейное положение человека. Брачные ожидания мужчин и женщин. Власть, доминирование и гендерные стереотипы в семье. Понятие гендерного конфликта. Гендерный конфликт как разновидность социального конфликта. Признаки гендерного конфликта. Биологические, психологические и социальные основания гендерного конфликта. Микросоциальный уровень проявления гендерного конфликта. Супружеские конфликты. Классификация супружеских конфликтов. Конфликт между социальной и духовной сторонами жизни супругов. Конфликт на основе хозяйственно-бытовой деятельности. Конфликт в сфере воспитательных функций мужчины и женщины в семье. Конфликт по поводу лидерства в семье. Конфликт интересов и потребностей. Гендерно-согласительное общение как источник ослабления гендерного конфликта на микро-уровне. Макросоциальный уровень проявления гендерного конфликта. Гендерный конфликт в экономической сфере. Конфликт в сфере должностного продвижения и управления. Предпринимательство. Конфликт в сфере трудовой занятости. Гендерный конфликт в сфере политики. Гендерная политика как путь достижения консенсуса и компромисса в гендерном конфликте на макроуровне. Сущность организационного поведения. Типы организационного поведения. Гендерные конфликты в организации. Гендерные стратегии в организационном поведении.

Посредничество в разрешении конфликта

Посредничество как дополняющее воздействие в управлении. Отношения посредничества как воздействие третьей стороны в конфликте и вне конфликта. Понятие посредника и посредничества. Необходимые условия посредничества. Специфика трехсторонних (посреднических) взаимодействий. Специфика трехсторонних взаимодействий в режиме обостренного и не-обостренного противоречия. Проблема определения

посредника в режиме обостренного конфликта и не-обостренного конфликта. Социальные формы посредничества: комитеты, комиссии, советы, совещания, конференции, съезды, дипломатия, консультирование и т.д. Политические формы посредничества. Экономические формы посредничества. Формы культурного посредничества. История и развитие посредничества. Зарубежный опыт. Российский опыт. Определение посредничества как практический способ разрешения конфликтов с участием третьей нейтральной стороны. История возникновения и развития посредничества. США – страна развитого посредничества. Зарубежный опыт развития посредничества. Российский опыт.

Практика выработки навыков посредника

Структура медиации. Структура медиации, основные принципы медиации. Стадии медиации и их отличительные особенности. Вступительное заявление как способ создания специальной атмосферы, благоприятной для работы. Значение вступительного слова в медиации. Причины и способы преодоления сопротивления сторон. Эффективные процедурные соглашения. Презентация сторон – начало переговоров. Проблема вступительного заявления сторон. Первая презентация сторон. Понимание проблем сторонами. Приемы вентилиции эмоций. Организация первичного обмена мнениями. Значение и способы сохранения нейтральности медиатором. Обсуждение проблемы в медиации. Приемы фракционирования проблемы. Выделение интересов сторон и работа с позициями. Работа над составлением повестки дня переговоров. Цели и функции кокуса. Работа в кокусе. Нейтрализация агрессии. Работа с дисбалансом сил. Урегулирование проблемы. Работа с выработанной повесткой дня. Приемы генерирования предложений и способы формулирования пунктов соглашения. Проверка соглашения на реальность и другие способы предотвращения постконфликта. Анализ причин конфликта. Выход из посредничества. Подготовка к посредничеству. Работа с обратившейся стороной. Трудности, возникающие с дисбалансом сил. Привлечение второй стороны. Оценка медиабельности случая, его классификация.

Вариативная часть. Дисциплины по выбору

Деловой этикет

Становление и развитие этикетных норм. Основные виды этикета. Понятие «этикет». Взаимосвязь этики и этикета. Виды этикета: придворный, воинский, дипломатический, общегражданский. Принципы делового этикета. Его значение в практической деятельности делового человека. История становления этикетных норм. Русские своды правил поведения. «Домострой» как законодатель норм русского этикета. Первые русские печатные пособия по этикету. Этические основы требований современного этикета. Внешний облик делового человека. Понятие «имидж». Свойства имиджа. Имидж как результат правильного выбора модели поведения. Общие требования к внешнему виду делового человека. Внешний облик деловой женщины. Требования, предъявляемые к женскому деловому костюму. Виды деловых костюмов. Мужской деловой костюм. Виды костюмов. Визитная карточка. Понятие «визитная карточка». История возникновения визитных карточек. Основные функции визитных карточек. Виды визитных карточек при выполнении представительской функции. Особенности составления каждого вида карточек. Оформление визитных карточек. Этикетные нормы вручения визитных карточек. Этикетные правила проведения переговоров. Сущность и функции переговорного процесса. Общие этикетные правила подготовки и проведения переговоров. Стадии переговорного процесса. Основные моменты этапа подготовки переговоров. Национальный этикет в деловом общении. Этикетные правила подготовки и проведения встречи иностранной делегации. Национальные особенности американского стиля делового общения. Американский стиль ведения переговоров. Традиции английского делового этикета. Характерные черты немецкой деловой культуры. Отличительные особенности французского, итальянского стиля делового общения. Влияние традиций на японский и китайский стиль ведения переговоров. Влияние религии на требования делового этикета у мусульман.

Организационная культура

Основные категории курса. Цели, задачи курса. Актуальность концепции организационной (корпоративной) культуры в современном менеджменте. Исторический аспект развития организационной культуры. Характеристика модели организационной культуры Э. Шейна. Характеристика модели организационной культуры Ф. Харриса и Р. Морана. Основные функции организационной культуры, их реализация. Значение фактора времени в становлении организационной культуры. Типичные ошибки современных менеджеров в управлении организационной культурой. Субкультуры в организациях, их характеристика. Роль субкультур в управлении организационной культурой. Основные виды субкультур, их анализ. Корпоративная культура и социально психологический климат в организации. Корпоративная культура и имидж образовательной организации. Корпоративная культура и организационное развитие. Методы принятия управленческих решений и корпоративная культура. Классификация факторов, влияющих на корпоративную культуру. Этапы диагностики организационной культуры, их характеристика. Основные методы диагностики корпоративной культуры, их анализ. Влияние корпоративной культуры на выбор стратегии организации. Корпоративная культура и её роль в управлении сопротивлением изменениям.

Технологии подбора, обучения и стимулирования персонала

Цели и задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Этапы формирования кадровой политики. Важнейшие принципы отдельных направлений кадровой политики организации. Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики. Оценка потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации в регионе. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Основные источники привлечения персонала в организацию. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала. Оценка кандидатов при приеме на работу. Конкурсный набор персонала на работу. Понятие о процессе подбора. Цели и функции подбора. Методы и источники подбора персонала организации. Особенности организации и проведения собеседования. Специфические виды собеседования, кейс-стадиз. Адаптация персонала. Повышение производительности и нормирование труда. Оценка труда. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка программ стимулирования труда. Обучение персонала.

Предупреждение конфликтов в организации

Природа конфликта в организации. Развитие конфликта: конструктивные и деструктивные последствия. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, организационный. Причины возникновения конфликтов: с точки зрения причин конфликтной ситуации (конфликт целей, конфликт познания, чувственный конфликт); ограниченность ресурсов; взаимозависимость заданий; плохие коммуникации и др. Модель процесса конфликта: основные элементы. Прогнозирование как метод управления конфликтом. Количественные методы прогнозирования. Анализ временных рядов. Анализ тенденций развития. Применение общих законов развития систем. Каузальное (причинно-следственное) моделирование. Качественные методы прогнозирования. Применение экспертных оценок в прогнозировании организационных конфликтов. Сценарии развития как форма прогноза. Способы предупреждения конфликтов в организации: основные виды деятельности. Кадровая работа как способ предупреждения организационных конфликтов. Тренинг как способ предупреждения организационных конфликтов. Деятельность линейных и функциональных менеджеров по предотвращению конфликтов.

Интегративные переговоры

Основные понятия, терминология. Общая характеристика интегративных переговоров, суть переговорного процесса. Основные этапы переговорного процесса: подготовительный, основной, возможные варианты переговорного процесса после окончания основного этапа, проблема реализации достигнутых соглашений. Содержание основных этапов переговорного процесса. Возможности использования интегративных переговоров. Особенности интегративных (принципиальных) переговоров. Тактики и приемы интегративных переговоров, поиск приемлемых альтернатив, расширение переговорного поля. Восприятие сторонами друг друга и проблемы переговоров. Психологические особенности принципиальных переговоров и поиска компромисса. Проблема уступок. Пакетные соглашения за пределами переговорной проблемы.

Межкультурные коммуникации и конфликты

Понятие коммуникации: ее цели и функции. Теория коммуникации как наука. Коммуникация и общение. Законы коммуникации. Содержание коммуникации. Понятие языка коммуникации. Семиотика языка: семантика, синтактика, прагматика. Средства коммуникации: вербальная и невербальная коммуникация; устная и письменная коммуникация. Язык как система знаков. Функции языка как знаковой системы. Полифункциональность, синкретизм языка. Биологическая и социальная коммуникация. Коммуникация и общение. Основные законы коммуникации. Гипотезы о происхождении языка. Появление речи, письменности, книгопечатания, радио, телевидения, компьютерных сетей. Анализ современных средств коммуникации. Развитие и современное состояние средств коммуникации. Типология коммуникации. Особенности межличностной коммуникации. Моделирование коммуникационного процесса. Линейные и нелинейные модели процесса коммуникации. Признаки и аксиомы межличностной коммуникации. Диада и триада в межличностной коммуникации. Фигура коммуникатора: индивидуальное и институциональное в коммуникаторе. Престижность, надежность, доверительность как факторы общения с конкретным коммуникатором. Факторы, влияющие на успешность процесса коммуникации. Уместность коммуникативного поведения. Нарушения культурной составляющей речевого общения. Типические характеристики коммуникативной личности. Специализированная, групповая и массовая коммуникация. Коммуникационный процесс: производство, распространение, прием, использование информации. Факторы и барьеры коммуникации: психологические, языковые, социальные. Централизованные и децентрализованные коммуникативные сети в групповой коммуникации. Функции массовой коммуникации, ее эффективность. Аудитория коммуникации: объективные и субъективные характеристики. Ролевой анализ коммуникации в художественных фильмах и литературных произведениях.

Конфликтологический анализ организационных проектов

Понятия «деятельность». Субъектная и объектная составляющие деятельности. Требования к субъекту деятельности. Процессы изменения объекта деятельности. Формы, методы и средства изменения объекта. Понятие управленческой деятельности, цель и задачи управленческой деятельности. Понятие «управление проектами». Исторические предпосылки и условия появления науки и практики управления проектами. Развитие науки и практики управления проектами в истории мирового менеджмента. Сущность и преимущества проектного управления. Достоинства и недостатки проектной деятельности. Понятия «программа», «проект», «план». Классификация программ и проектов по различным основаниям. Сравнительная характеристика программ и проектов. Конфликтологические проекты и программы: приоритетные направления работы. Классификация конфликтологических программ и проектов. Жизненный цикл проекта. Структуризация проекта. Внешняя среда проекта. Участники проекта. Требования, предъявляемые к проектам и оценка качества проекта. Постановка проблемы. Формулирование целей и задач в конфликтологическом проекте. Цель и задачи деятельности, – различные подходы к понятиям, связь целей и задач; классификация целей проектирования, «дерево целей». Использование методов анализа и прогнозирования в ходе разработки проекта. Формирование концепции

проекта. Планирование как важная функция управления проектами. Цели, назначение и виды планов, структура плана. Сетевое и календарное планирование. Методика планирования. Процессы обсуждения и согласования плана. Порядок разработки и состав проектно-сметной документации. Социально-психологические аспекты формирования проектной группы. Определение требований к персоналу: выбор руководителя проекта, подбор членов рабочей группы. Формирование и развитие проектной группы. Основы эффективного общения в проектной группе. Управление конфликтами в проектной группе. Проектные структуры управления: понятие «проектная структура управления». Виды проектных структур управления. Контроль и регулирование при реализации проекта. Факторы риска и факторы успешного решения задач. Основные функции участников проекта. Прямая и обратная связь. Контроль управления. Мониторинг управления проектом. Управление изменениями. Социально-психологические аспекты управления проектами. Обеспечение качества проекта. Правовые аспекты управления проектами.

Переговоры компромисса и принуждения

Специфика силовых переговоров. Теория взаимодействия переговорщиков, технологии контакта. Оценка своих сильных и слабых сторон по отношению к конкретному партнеру. Выявление «зон податливости». Оценка собеседника, составление психологического портрета собеседника. Классификации переговорщиков. Выбор методов воздействия на собеседника. Борьба на уровне энергетики личности, семантическое поле переговоров. Особенности работы против нескольких партнеров. Роли в команде противников. Технологии взаимодействия. Основные элементы манипулятивных технологий в переговорах. Самопозиционирование при вступлении в контакт и ведении переговоров. Навязывание партнеру по переговорам заведомо невыгодной роли. Смена ролевых взаимодействий. Возвышение своей позиции и создание дискомфорта и ощущения своей уязвимости у партнера. Территориальная психология переговоров. Отвоёвывание «жизненного пространства» и доминирование. Риторические приёмы в манипулировании собеседником. Атака вопросами. Работа с информацией в ходе переговоров: опущение, искажение, дополнение. Применение личных нападок и негативных высказываний с целью получения преимуществ и упрочения своей позиции. Работа с предубеждениями и «подмоченной репутацией». Убеждение партнера. Уход от неприятных и жестких вопросов. «Раскрутка» партнера и снижение уровня критического восприятия происходящего. Блеф – как техника ведения переговоров. Приемы, применяемые профессиональными мошенниками и их использование в коммерческих переговорах. Распознавание и противодействие манипуляциям партнера по переговорам. Методы манипулирования сознанием партнера и его реакциями для достижения своих целей. Переговоры о цене. Торги. Преодоление возражений. «Прихватывание». Принуждение партнера к взятию на себя обязательств. Манипулирование ответственностью. Практические приёмы работы против нескольких противников. Работа группа против группы. Распределение ролей и обязанностей. Координация работы группы.

Основы коучинга и консалтинга

Консультирование как бизнес. Особенности бизнеса в консультационной сфере. Консультирование как сфера услуг. Подходы, задачи и проблемы консультирования. Этапы консультационного проекта. Бюджет консультационного проекта. Профессиональные и личностные качества и компетенции консультанта. Критерии профессионализма консультанта. Требования к личностным чертам. Требования к профессиональной компетенции. Репутационная и имиджевая составляющая профессионализма консультанта. Принципы консультант-клиентских отношений. Нормы поведения клиента и консультанта. Организация взаимодействия клиента между клиентами и консультантами. Обеспечение независимости и объективности по отношению к клиенту. Сохранение конфиденциальности. Процессное консультирование в управлении персоналом. Формирование команды внешних консультантов. Подготовка к процессу консультирования. Диагностика персонала организации. Формирование команды внутренних консультантов. Развитие команды внутренних консультантов. Экспертное консультирование в

управлении персоналом. Преимущества и недостатки экспертного консультирования. Формирование и коррекция запроса на консультирование во взаимодействии с клиентом. Области экспертного консультирования в управлении персоналом. Консультирование в области отбора персонала. Консультирование в области построения систем оценки и аттестации. Консультирование в области обучения. Консультирование в области построения систем стимулирования. Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва. Коучинг как разновидность консультирования. Особенности коучинга как формы консультирования руководителей. Формирование запроса на коучинг. Распределение ответственности. Искусство задавать вопросы. Коучинг как инструмент развития лидерства. Маркетинг услуг в области кадрового консалтинга. Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России.

Методы изучения рынка кадрового консалтинга. Способы продвижения консалтинговых услуг. Особенности рекламы консалтинговых услуг.

Основы принятия решений в конфликтах и кризисах

Понятие и классификация управленческих решений. Процесс принятия управленческих решений: характеристика стадий и этапов. Решение как выбор альтернативы. Решения в обыденной жизни человека. Психология принятия решения. Мотивация успеха и избегания неудачи при принятии решения. Решения, типичные для функции управления: планирование, организация деятельности, мотивация, контроль. Движущие силы процесса принятия решения. Протекание процесса. Лица, ответственные за принятие решения. Компромиссы. Интуитивные решения. Решения, основанные на суждениях. Структура управленческого решения. Форматы управленческого решения в отечественной практике. Анализ возникающих проблем. Факторы, влияющие на процесс принятия решений: различия в ценностных ориентациях руководителя, среда принятия решения, информационные и поведенческие ограничения, негативные последствия и взаимозависимость решений. Методы принятия и реализации решений: метод Дельфы, мозгового штурма, номинальной группы, «дерево решений». Общее понятие об эффективности. Эффективное решение. Допустимое решение. Правильное решение. Ограничения эффективности. Контроль за выполнением решения. Проблемы обратной связи и информационных барьеров. Общие представления об оценке качества. Международные системы оценки качества в управлении. Качество решения: процессуальные и результирующие критерии. Проблема принятия решений в инновационном процессе. Инновационные решения и укоренения новых институтов (институциональная модель). Личностные характеристики субъектов процесса разработки и реализации решения. Основные методы преодоления конфликтов при принятии решений. Новые технологии философии постмодернизма. Теория К.Поппера в принятии управленческих решений. Отказ от классической модели: «проблема-решение». Обзор отечественного и международного опыта. Новые критерии потенциально-эффективных решений. Патологии в принятии управленческих решений.

Фасилитация

Фасилитация как способ решения проблем в группе. Понятие фасилитации. Фасилитация и другие методы (модерация, медиация) работы с конфликтами. Применение фасилитации. Требования к фасилитатору. Методология фасилитации. Условия группового обсуждения. Базовые процессы фасилитации. Процесс фасилитации. Этапы фасилитации. Оборудование фасилитатора. Принятие решения. Инструменты фасилитации. Мозговой штурм. Карточный опрос. Кластерный метод. Метод вызова. Аквариум. Метод смыслового поля. Метод шкалирования. Метод точечной оценки. Ранжирование. Рефлексия. Протоколирование. Активизация творческого поиска. Ситуационный анализ.

Коммуникация в конфликте

Коммуникации: значение, основные определения. Виды коммуникаций: вербальные и невербальные, формальные и неформальные, внешние и внутренние (вертикальные и горизонтальные). Эффективное использование формальных и неформальных коммуникаций в практике управления. Коммуникационный процесс: определение, характеристика элементов и этапов. Требования к коммуникациям. Преграды на путях межличностных и организационных коммуникаций. Формы манипулирования руководителем. Конфликт как специфический вид межличностного взаимодействия. Особенности коммуникации в социальной среде. Личность как инструмент управления конфликтом. Стратегия и тактика коммуникации в конфликте. Оптимизация вступления в коммуникацию. Базовые компоненты успешной коммуникации в конфликте. Вербальные и невербальные аспекты анализа и управления ситуацией. Невербальная диагностика и подстройка. Работа с вербальной информацией. Технические приемы эффективного слушания. Обратная связь как способ налаживания коммуникации в конфликте. Профилактика эмоционального срыва. Конструктивное общение в групповых конфликтах. Разрешение групповых конфликтов.

8. Аннотации практик и научно-исследовательской работы

Научно-исследовательская работа

Одной из важных составных частей образовательной программы магистратуры 37.04.02 Конфликтология является научно-исследовательская работа, которая должна соответствовать основной проблематике магистерской программы, по которой защищается магистерская диссертация («Прикладная конфликтология в системе организационного управления»), быть актуальной, отражать научную новизну и прикладную значимость, основываться на теоретических, методических, технических и технологических достижениях современной российской и зарубежной науки и практики.

Научно-исследовательская работа студентов (НИРС) – это особый вид учебной деятельности обучающихся, направленный на самостоятельное выполнение дидактических задач, расширение знаний и умений, полученных в процессе теоретического обучения, и формирование практических навыков в исследовании актуальной научной проблемы или решении конкретной профессиональной задачи. Особенностью данного вида деятельности является тесная связь с другой формой самостоятельной работы - практикой и подготовка на основе её результатов выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

НИРС ведется в соответствии с нормативной базой университета, включая рабочие программы дисциплин магистратуры.

При выполнении научно-исследовательской работы магистрант осваивает:

- методы и средства проведения научных экспериментов и обработки их результатов;
- порядок пользования периодическими, реферативными и справочно-информационными изданиями и ресурсами по направлению подготовки;
- организацию, планирование и финансирование научных работ и методику оценки их социально-экономической эффективности;
- элементы математического моделирования и компьютерной обработки данных.

Формы научно-исследовательской работы магистрантов:

- изучение специальной литературы по конфликтологии и смежным отраслям знаний, чтение, анализ, конспектирование нормативно-правовых документов, научной и методической литературы,
- подготовка докладов и рефератов,
- решение ситуационных задач,

• исследовательская работа студентов, самостоятельно выполняемая в ходе подготовки заданий по курсам магистратуры, в ходе выполнения исследовательских проектов, участие в комплексных социальных исследованиях (социологических, социально-психологических, конфликтологических и т.д.),

- подготовка курсовой работы,
- участие в студенческих конференциях, в состязательных научных мероприятиях (конкурсах, олимпиадах, выставках научных работ и др.),
- написание научных статей,
- научно-исследовательская практика,
- подготовка и защита магистерской диссертации.

Документом, регламентирующим порядок прохождения научно-исследовательской работы в семестре, является индивидуальный план магистранта. Индивидуальные планы конкретизируют содержание и объем подготовки магистранта с учетом его профессиональной и научной специализации. Руководитель и магистрант в начале каждого семестра составляют план на текущий семестр, который является частью общего плана научно-исследовательской работы на весь период обучения. План содержит конкретные задания по этапам и сроки их выполнения, вид и форму отчетности.

Для реализации научной специализации магистранта на факультете истории, философии и права ОмГПУ предусмотрены следующие этапы выполнения и контроля научно-исследовательской работы магистрантов:

- планирование научно-исследовательской работы, включающее ознакомление с тематикой исследовательских работ в данной области и выбор темы исследования, написание реферата по избранной теме;
- проведение научно-исследовательской работы;
- корректировка плана проведения научно-исследовательской работы;
- составление отчета о научно-исследовательской работе;
- публичная защита выполненной работы.

Руководство научно-исследовательской работой магистранта осуществляется ведущими специалистами выпускающей кафедры и руководителем магистерской программы. Основной формой планирования и корректировки индивидуальных планов научно-исследовательской работы обучающихся является обоснование темы, обсуждение плана и промежуточных результатов исследования в рамках методического семинара, проводимого на кафедре философии. В процессе выполнения научно-исследовательской работы и в ходе защиты ее результатов проводится широкое обсуждение в учебных структурах вуза с привлечением работодателей и ведущих исследователей, позволяющее оценить уровень приобретенных знаний, умений и сформированных компетенций обучающихся. Осуществляется также оценка компетенций, связанных с формированием профессионального мировоззрения и определенного уровня культуры.

Ознакомительная практика

Ознакомительная практика проводится во 2 семестре.

Способ проведения практики – преимущественно стационарная.

Цель данной практики – формирование и закрепление профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучение производственного опыта, приобретение организаторских и управленческих навыков работы.

Ознакомительная практика студента является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она ориентирована на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП:

общекультурными (ОК):

способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

общепрофессиональными (ОПК):

– готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

– готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

– способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения (ОПК-5);

– готовностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе норм морали и права, социально-политических и духовных ценностей (ОПК-6).

профессиональными (ПК) - в рамках организационно-управленческой деятельности:

способностью осуществлять консультирование в конфликте, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-15);

способностью предупреждать, разрешать и управлять конфликтами в организациях, создавать атмосферу доверия, взаимопомощи в коллективе, редуцировать конфликтный потенциал организации в творческих потенциал, направленный на оптимизацию синергетического эффекта организационных отношений (ПК-16).

Содержание практики:

Ознакомительная практика включает несколько видов работ.

Организационная работа включает:

– решение руководителем практики организационных вопросов её прохождения;

– участие в установочной и итоговой конференциях по практике;

– знакомство с условиями деятельности организации;

– текущие консультации по практике с руководителем практики, научным руководителем;

– планирование деятельности, составление графика реализуемых мероприятий;

– организация и проведение запланированных мероприятий (конфликтологическое сопровождение деятельности организаций);

– составление отчётов, подготовка документации по итогам практики.

Аналитическая работа:

– количественный и качественный анализ полученных результатов;

– обобщение полученных данных и их научная интерпретация.

Аттестация по итогам ознакомительной практики осуществляется на основании отчёта обучающегося об итогах практики и отзыва руководителя практики. По результатам аттестации выставляется дифференцированная отметка на основании:

1. Оценки факультетским руководителем всех видов деятельности, выполненных обучающимся в соответствии с требованиями программы ознакомительной практики.

2. Оценки уровня сформированности компетенций, предусмотренных программой практики.

Итоговая отметка: дифференцированный зачет.

– «зачтено» предусматривает выполнение программы практики с проявлением самостоятельности, творчества, инициативы, своевременное оформление и предоставление отчетной документации;

– «незачтено» выставляется в том случае, если магистрант не справился с программой практики.

В целом прохождение ознакомительной практики направлено на формирование у обучающихся готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала. Кроме того, у магистрантов формируются компетенции, обеспечивающие их готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; а также способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру.

Технологическая практика

Технологическая практика проводится в 3 семестре.

Способ проведения практики – преимущественно стационарная.

Цель данной практики – формирование и закрепление профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучение отечественного опыта управления конфликтами, приобретение навыков работы с конфликтными ситуациями.

Технологическая практика студента является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она ориентирована на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

общекультурными (ОК):

готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);

готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

общепрофессиональными (ОПК):

– готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

– готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

– способностью на основе сформированного мировоззрения, понимать современное состояние гуманитарных, социальных и естественных наук (ОПК-3);

– способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к восприятию и использованию новых научных открытий в различных, в том числе смежных, областях знания, способствующих повышению профессионального уровня (ОПК-4);

– способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения (ОПК-5);

– готовностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе норм морали и права, социально-политических и духовных ценностей (ОПК-6).

профессиональными (ПК) - в рамках технологической деятельности:

готовностью анализировать ситуацию конфликта, диагностировать конфликт, выбирать способ работы с ним, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства, реализовывать ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия (ПК-8);

способностью к организации и проведению переговоров, к применению технологией медиации, техник конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт (ПК-9);

способностью отделять правовые, определять и применять альтернативные способы разрешения конфликтов (ADR), мирные и гуманитарные технологии урегулирования конфликта и поддержания мира, использовать социально-политические технологии реализации социального интереса в конфликте (ПК-10).

Содержание практики:

Технологическая практика включает несколько видов работ.

Организационная работа включает:

- решение руководителем практики организационных вопросов её прохождения;
- участие в установочной и итоговой конференциях по практике;
- знакомство с условиями деятельности организации;
- текущие консультации по практике с руководителем практики, научным руководителем;
- планирование деятельности, составление графика реализуемых мероприятий;
- организация и проведение запланированных мероприятий (анализ реальных конфликтных ситуаций, диагностика производственных конфликтов, выбор способа работы с ними, планирование и разработка стратегий и тактик вмешательства, конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия; организация и проведение переговоров, применение технологий медиации, техник конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт);
- составление отчётов, подготовка документации по итогам практики.

Аналитическая работа:

- количественный и качественный анализ полученных результатов;
- обобщение полученных данных и их интерпретация.

Аттестация по итогам ознакомительной практики осуществляется на основании отчёта обучающегося об итогах практики и отзыва руководителя практики. По результатам аттестации выставляется дифференцированная отметка на основании:

1. Оценки факультетским руководителем всех видов деятельности, выполненных обучающимся в соответствии с требованиями программы ознакомительной практики.

2. Оценки уровня сформированности компетенций, предусмотренных программой практики.

Итоговая отметка: дифференцированный зачет.

– «зачтено» предусматривает выполнение программы практики с проявлением самостоятельности, творчества, инициативы, своевременное оформление и предоставление отчётной документации;

– «незачтено» выставляется в том случае, если магистрант не справился с программой практики.

Преддипломная практика

Преддипломная практика проводится в 4 семестре.

Способ проведения практики – преимущественно стационарная.

Организация и учебно-методическое руководство преддипломной практикой осуществляется специалистами выпускающей кафедры. Цель данной практики – подготовка магистрантом самостоятельного научного исследования в соответствии со спецификой магистерской программы «Прикладная конфликтология в системе организационного управления».

Преддипломная практика студента является обязательным разделом основной образовательной программы магистратуры. Она ориентирована на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Задачи и методы практики формируются исходя из выбранной проблематики научного исследования.

Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесённых с планируемыми результатами освоения ОП:

общепрофессиональными (ОПК):

– готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);

– готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);

– способностью на основе сформированного мировоззрения, понимать современное состояние гуманитарных, социальных и естественных наук (ОПК-3);

– способностью к самостоятельному обучению новым методам исследования, к восприятию и использованию новых научных открытий в различных, в том числе смежных, областях знания, способствующих повышению профессионального уровня (ОПК-4);

– способностью самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения (ОПК-5);

– готовностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе норм морали и права, социально-политических и духовных ценностей (ОПК-6).

профессиональными (ПК) - в рамках технологической деятельности:

– готовностью анализировать ситуацию конфликта, диагностировать конфликт, выбирать способ работы с ним, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства, реализовывать ее, используя конфликтологические процедуры коррекции неконструктивных способов взаимодействия (ПК-8);

– способностью к организации и проведению переговоров, к применению технологией медиации, техник конфликтологического консультирования и других технологий профессиональной интервенции в конфликт (ПК-9);

– способностью отделять правовые, определять и применять альтернативные способы разрешения конфликтов (ADR), мирные и гуманитарные технологии урегулирования конфликта и поддержания мира, использовать социально-политические технологии реализации социального интереса в конфликте (ПК-10);

профессиональными (ПК) - в рамках организационно-управленческой деятельности:

– способностью осуществлять консультирование в конфликте, разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций (ПК-15);

– способностью предупреждать, разрешать и управлять конфликтами в организациях, создавать атмосферу доверия, взаимопомощи в коллективе, редуцировать конфликтный потенциал организации в творческих потенциал, направленный на оптимизацию синергетического эффекта организационных отношений (ПК-16).

Программа преддипломной практики базируется на комплексе знаний, умений и навыков, полученных магистрантами при освоении всех циклов теоретического обучения, а также при проведении научно-исследовательской работы.

Выбор базы практики осуществляется студентом самостоятельно по согласованию с кафедрой, в том числе с руководителем практики и научным руководителем.

Содержание практики

Преддипломная практика осуществляется в форме проведения реального исследования, выполняемого магистрантом в рамках утверждённой темы выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации), и включает ряд этапов. Организационно-подготовительный этап предполагает участие в установочной конференции, разработку индивидуального плана прохождения научно-исследовательской практики. Основным этапом включает теоретическую, организационную и аналитическую работу.

Теоретическая работа предусматривает следующее:

- анализ, обобщение, систематизация научной литературой по заявленной теме;
- методологическое и теоретическое обоснование предполагаемого исследования;
- анализ выбранного практического инструментария исследования;
- определение содержания всех этапов исследовательской (экспериментальной) работы, разработка и описание предлагаемой технологии;
- разработка плана проведения исследовательских мероприятий;
- описание полученных данных в материалах магистерской диссертации.

Организационная работа включает:

- решение руководителем практики организационных вопросов её прохождения;
- участие в установочной и итоговой конференциях по научно-исследовательской практике;
- знакомство с условиями исследовательской деятельности;
- текущие консультации по практике с руководителем практики, научным руководителем;
- планирование исследовательской деятельности, составление графика исследовательских мероприятий;
- организация и проведение исследовательских мероприятий в соответствии с темой магистерской диссертации;
- проверка выдвинутой гипотезы в ходе самостоятельной экспериментальной деятельности;
- составление отчётов, подготовка документации по итогам практики.

Аналитическая работа:

- составление сводных таблиц, графиков, диаграмм в соответствии с полученными данными, в том числе на итоговом, контрольном этапе эксперимента;
- количественное и качественное описание эмпирических данных;
- количественный и качественный анализ полученных результатов;
- обобщение полученных данных и их научная интерпретация.

Итоговый этап подразумевает следующее:

- анализ и оценку достижений успешности достижения целей, решения исследовательских задач;
- подведение итогов научно-исследовательской работы.

Аттестация по итогам практики осуществляется на основании отчёта обучающегося об итогах практики и отзыва руководителя практики. По результатам аттестации выставляется дифференцированная отметка на основании:

1. Оценки факультетским руководителем всех видов деятельности, выполненных обучающимся в соответствии с требованиями программы научно-исследовательской практики.
2. Оценки уровня сформированности компетенций, предусмотренных программой практики.

Итоговая отметка:

- «отлично» предусматривает выполнение программы практики с проявлением самостоятельности, творчества, инициативы, своевременное оформление и предоставление отчётной документации;
- «хорошо» предусматривает полное выполнение программы практики, допущение незначительных недочётов;
- «удовлетворительно» предусматривает выполнение программы практики, допущение ошибок, несвоевременность выполнения работ, оформления и предоставления отчётной документации по практике;
- «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если магистрант не справился с программой практики.

В целом в процессе прохождения преддипломной практики у студентов совершенствуется способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу. Кроме того, особое внимание уделяется дальнейшему формированию у студентов компетенций, выражающихся в способности разрабатывать стратегию, структуру и процедуру осуществления научно-исследовательской работы, а также готовности к анализу и систематизации результатов исследований, подготовке научных отчётов, публикаций, презентаций, использованию их в профессиональной деятельности.

9. Государственная итоговая аттестация

Итоговая государственная аттестация состоит из защиты ВКР (магистерской диссертации)

Выпускная квалификационная работа выполняется в виде *магистерской диссертации* в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы и представляет собой самостоятельную и логически завершённую выпускную квалификационную работу, связанную с решением задач видов деятельности, к которым готовится магистр (преподавательская, научно-исследовательская).

Выполнение выпускной квалификационной работы призвано способствовать систематизации, закреплению и совершенствованию знаний и умений, полученных обучающимися.

Выпускная квалификационная работа – самостоятельное исследование, посвящённое конкретной теме в области научно-исследовательской, преподавательской деятельности с элементами научного анализа, отражающая приобретённые магистрантом теоретические знания и практические навыки, умение работать с литературой, подвергать анализу научную и методическую литературу, делать обоснованные выводы, аргументировать предложенные методические решения.

Выбор темы выпускной квалификационной работы предусматривает предварительное обсуждение с научным руководителем, а также на заседании кафедры. Выбор темы предусматривает самостоятельность магистранта, исходя из его профессиональных интересов, понимания актуальности рассматриваемой проблемы, а также оценки теоретического и практического значения выполняемой работы. Обязательным условием является соответствие темы ВКР требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, а также программе подготовки магистранта по указанному направлению.

Окончательно тема работы утверждается на заседании кафедры в начале первого семестра второго года обучения. После утверждения в протоколе заседания кафедры регистрируется точная формулировка темы с указанием фамилии, имени, отчества магистранта и его научного руководителя с указанием должности и учёной степени.

Название выпускной квалификационной работы должно соответствовать программе подготовки, содержанию работы, ограничивать круг вопросов, которые разрабатывает автор; раскрывать исследуемую идею. Кроме того, тема ВКР должна быть достаточно развёрнутой, чтобы отражать рамки исследования, но при этом не содержать лишних слов. В теме должен найти отражение замысел автора, т.е. полное или частичное изложение проблемы.

Выпускная квалификационная работа состоит из следующих структурных частей: введение, основная часть, заключение, список использованных источников и литературы, приложение. Обязательными также являются титульный лист и оглавление.

В среднем объём выпускной квалификационной работы составляет 80 – 90 листов, где введение составляет 10 – 15 % от общего объёма работы.

Сроки выполнения выпускной квалификационной работы:

- октябрь – ноябрь первого года обучения (первый семестр): выбор темы, закрепление научного руководителя, начало работы;
- ноябрь первого года обучения (первый семестр) – март – апрель второго года обучения (четвёртый семестр): проведение исследования, выполнение выпускной квалификационной работы под руководством научного руководителя;
- май – июнь второго года обучения (четвёртый семестр) – подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы.

Выполнение выпускной квалификационной работы осуществляется под руководством научного руководителя (кандидата или доктора наук), который консультирует магистранта по проблеме исследования, контролирует выполнение индивидуального плана работы и несёт ответственность за проведение исследований, качественное и своевременное выполнение магистерской работы.

Выпускная квалификационная работа в завершённом виде предоставляется на кафедру не позднее двух недель до защиты. Научный руководитель готовит отзыв, в котором даёт оценку деятельности магистранта в период подготовки исследования.

Допущенная заведующим кафедрой выпускная квалификационная работа направляется на рецензирование.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом собрании государственной комиссии с участием не менее $\frac{3}{4}$ её состава.

Защита выпускной квалификационной работы предусматривает характер дискуссии и проходит при высокой требовательности, принципиальности и сохранении общепринятой этики.

Магистрант должен продемонстрировать владение общекультурными, общепрофессиональными компетенциями, а также компетенциями, входящими в научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность.

Автор выпускной квалификационной работы должен:

- свободно ориентироваться в фактическом материале, имеющем отношение к поставленной его работе исследовательской проблеме;
- критически анализировать источники; сопоставлять данные различных источников, делать аргументированные выводы;
- вычленять авторскую концепцию при работе с научной литературой; определять методологическую и мировоззренческую позицию того или иного исследователя; сопоставлять важнейшие положения и систему доказательств того или иного конкретного автора с трудами других авторов; аргументированно доказывать свою точку зрения;
- тема должна быть раскрыта, поставленная цель достигнута, задачи решены.

Присутствующие на защите выпускной квалификационной работы (не члены комиссии) имеют право задавать вопросы соискателю степени магистра и участвовать в дискуссии. Первоочередным правом задавать вопросы пользуются члены комиссии. Решение комиссии считается принятым, если больше половины членов комиссии проголосовало за это решение. Результаты защиты выпускной квалификационной работы объявляются магистранту в тот же день после оформления протокола государственной комиссии.

Отметка «отлично» если студент при защите и в ходе ответов на вопросы показал глубокие, исчерпывающие знания своего исследования по всем оцениваемым компетенциям; твёрдые, логически последовательные, а также содержательные ответы, аргументированные выводы; свободное владение содержанием исследования; адекватное использование понятийного аппарата. В целом отмечается полное самостоятельное владение компетенциями, успех в ситуациях высокой степени новизны и сложности.

Отметка «хорошо» выставляется в том случае, если студент продемонстрировал прочные знания; предложил правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы и умения свободного устранения замечаний и недочётов по отдельным вопросам. Отметки «хорошо» заслуживает студент, продемонстрировавший систематический характер проводимого исследования. Выражена большая часть степени владения компетенциями.

Отметка «удовлетворительно» выставляется, если обнаружено знание и понимание основных вопросов работы. Отмечаются грубые ошибки при ответах на ряд вопросов, имеют место неточные и неполные ответы. Выражены отдельные виды компетенций, требуется постоянная руководящая поддержка.

Отметка «неудовлетворительно» выставляется, если обнаружены грубые ошибки, как в самой работе, так и при её защите в ходе ответов на вопросы. Обучающийся не овладел компетенциями, предусмотренными ФГОС ВО для данного направления подготовки.

Магистранту, защитившему выпускную квалификационную работу, присваивается степень магистра и выдаётся диплом магистра установленного образца.

10. Основные образовательные технологии

В учебном процессе используются интерактивные методы и технические средства: мультимедийные средства обучения, специализированные программы, компьютерное тестирование, on-line консультирование студентов, включая деловые и ролевые игры, проблемные и исследовательские методы, разбор конкретных ситуаций, кейс-технологии, психологические и иные тренинги. Используется балльно-рейтинговая система на базе Образовательного портала ОмГПУ, которая полностью автоматизирована. Особое внимание уделено организации работы научно-исследовательских семинаров, целью которых является обеспечение научно-методической поддержки обучающихся в ходе подготовки магистерской диссертации. В задачи научно-исследовательского семинара входят: обеспечение контроля качества выполнения индивидуальных планов работы магистрантов; формирование у обучающихся навыков научной коммуникации. Достижения обучающихся отражены в электронных Портфолио.

11. Сведения о профессорско-преподавательском составе, необходимом для реализации образовательной программы.

Общее число привлекаемых преподавателей – 10 человек;

из них докторов наук, профессоров – 3 (30%);

кандидатов наук, доцентов – 6 (60%);

Всего штатных преподавателей – 10 (100%);

из них докторов наук, профессоров – 3 (30 %);

кандидатов наук, доцентов – 6 (60%).

В учебном процессе задействован 1 представитель работодателей: Т.М. Овчинникова, директор НОУ «Образовательная инициатива». Также в учебном процессе задействован преподаватель, прошедший международную сертификацию посредника-конфликтолога (О.И. Колотова). Представители работодателей включены в составы ГЭК, принимают активное участие в научно-практических конференциях и семинарах, круглых столах, проводимых на факультете истории, философии и права. С работодателями согласован учебный план по данному направлению.

Преподаватели осуществляют учебно-методическую работу на высоком теоретическом и методическом уровне, при этом постоянно работая над совершенствованием своего мастерства, регулярно повышая свою квалификацию по приоритетным направлениям развития высшего образования, конфликтологии, медиации. Формами повышения квалификации являются: обучение в аспирантуре или докторантуре, научные

командировки, стажировки в учреждениях социальной сферы и в сторонних вузах, обучение на различных курсах повышения квалификации в высших учебных заведениях и др.

Преподаватели, привлекаемые к проведению занятий для магистрантов, являются авторами монографий, сборников научных трудов, учебных и учебно-методических пособий, научных и методических статей, имеют публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах, регулярно участвуют в национальных и международных научно-практических конференциях и семинарах, симпозиумах по актуальным проблемам педагогики, конфликтологии и медиации в системе образования.

12. Информационное сопровождение учебного процесса

Единая высокоскоростная компьютерная сеть позволяет качественно решать учебно-методические задачи. Все здания ОмГПУ имеют доступ к сети Интернет (75 Мбит/с), в том числе и посредством открытой сети Wi-Fi. В распоряжении студентов и преподавателей университета находятся такие информационные, информационно-методические, а также правовые ресурсы, как официальный сайт ОмГПУ, [«Образовательный портал ОмГПУ»](#), [«Образовательный портал "Школа"»](#), [«Электронная библиотека ОмГПУ»](#), электронно-библиотечная система «IPRbooks», «КонсультантПлюс». Студенты обеспечены учебниками и учебно-методическими пособиями согласно перечню обязательной литературы рабочих учебных программ.

13. Сведения о материально-технической базе

Учебный процесс осуществляется в специализированных аудиториях учебного корпуса № 5, расположенного по адресу: г. Омск, проспект Мира, 32. Занятия осуществляются в аудиториях, оборудованных мультимедийными демонстрационными комплектами и мультимедийной доской (каб. 305), методических кабинетах, компьютерных классах с выходом в Интернет (каб. 319). Кроме того, предусматривается проведение занятий в специальном оборудованном кабинете, для проведения учебных медиаций и переговоров (каб. 311).

14. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

На базе ОмГПУ действует региональный ресурсный центр инклюзивного образования. В ОмГПУ работают психиатр, специальный психолог, логопед, сурдопедагоги (5 штатных сотрудников), олигофренопедагог. Университет оснащён конструкциями для обеспечения физической доступности здания «пандус». В ОмГПУ оборудованы 15 учебных мест для инвалидов. Имеющиеся в вузе санитарно-гигиенические помещения пригодны для студентов ряда нозологий. В вузе имеется система пожарной сигнализации для студентов ряда нозологий. В ОмГПУ имеются в необходимом количестве мультимедийные средства и другие технические средства приема-передачи учебной информации. В образовательном процессе активно используются методы и технологии, ориентированные на лиц с инвалидностью и студентов с ограниченными возможностями здоровья. В библиотеке ОмГПУ имеется в наличии специальная литература (учебники, учебные пособия), включая электронные издания. Отдел организации практик ОмГПУ учитывает запросы лиц с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья при их направлении на практику. Проведение текущей, промежуточной и итоговой аттестации в вузе учитывает индивидуальные психофизические особенности лиц с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья. В ОмГПУ развивается автоматизированная балльно-рейтинговая система, предполагающая активные и интерактивные образовательные технологии.

В ОмГПУ действует Центр содействия укреплению здоровья студентов и сотрудников (Центр здоровья), который реализует реабилитационные программы и организует занятия по физической культуре для инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья. В вузе действует волонтерский отряд. Толерантная социокультурная среда создается благодаря регулярным социальным акциям (благотворительные концерты, в том числе концерты инвалидов, неделя Добра, сбор добровольных пожертвований на оплату лечения лиц с

инвалидностью). В ОмГПУ имеется медпункт для оказания первой медицинской помощи обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья.