

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры

Протокол №__от__. _____

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЫ

МЕДИАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:

Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Медиационные технологии» используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Медиационные технологии» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Медиация как форма урегулирования конфликтов и внесудебный способ разрешения споров	ПК- 7	доклады, дискуссия, устный опрос, коллоквиум, тест
2	Тема 2. Коммуникативные компетентности медиатора	ПК- 7	практическое задание, деловая игра, ролевая игра, тренинг, тест
3	Тема 3. Конфликтологические компетентности медиатора.	ПК- 7	практическое задание, деловая игра, ролевая игра, тренинг, тест
4	Тема 4. Переговорные компетентности медиатора	ПК- 7	практическое задание, деловая игра, ролевая игра, тренинг, тест
5	Тема 5. Правовое регулирование медиации	ПК- 7	доклады, дискуссия, устный опрос, коллоквиум, тест
6	Тема 6. Саморегулируемые организации медиаторов	ПК- 7	доклады, дискуссия, устный опрос, коллоквиум, тест
7	Тема 7. Применение медиационных технологий в судебной деятельности	ПК- 7	практическое задание, дискуссия, деловая игра, ролевая игра, тренинг, кейс – стади
8	Тема 8. Медиация в корпоративных конфликтах	ПК- 7	практическое задание, дискуссия, деловая игра, ролевая игра, тренинг, кейс – стади
9	Тема 9. Медиация в семейных конфликтах	ПК- 7	практическое задание, дискуссия, деловая игра, ролевая игра, тренинг, кейс – стади
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины			зачет; экзамен

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;

2. Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;

3. Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;

4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (экзамен, зачет с оценкой)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«Не зачтено» выставляется студенту при условии, что студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

3.3. Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (Таблица 2.).

Таблица 2.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

4. Типовые контрольные задания (тесты, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

Тема 1. Профессиональные и личностные качества посредника.

Тема 2. Межличностное восприятие участников переговоров.

Тема 3. Границы ответственности посредника в переговорах.

Тема 4. Культурные факторы, влияющие на стратегии и тактики поведения в переговорах.

Процедура оценивания

Оценка работы проводится по следующим критериям:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент грамотно и убедительно формулирует свою позицию, демонстрируя знание темы
Хорошо	Студент активно принимает участие в обсуждении темы, хотя не всегда выдвигает адекватные аргументы
Удовлетворительно	Студент принимает участие в обсуждении темы по инициативе преподавателя
Неудовлетворительно	Студент не высказывает своего мнения или высказывает неадекватные теме суждения

Круглый стол (с элементами деловой игры и диспута)

Тема для диспута: «Манипуляции во время переговоров: за и против»

1. Проблема: Этичность использования манипулятивного воздействия на участников переговоров как со стороны оппонентов, так и со стороны третьей стороны (посредника).

2. Концепция диспута: диспут строится по принципу равноправного обмена мнениями: все участники диспута имеют право на свое мнение по данной теме и предоставляют такое же право другим.

Процедура оценивания

Оценка работы проводится по следующим критериям:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент грамотно и убедительно формулирует свою позицию, демонстрируя знание темы
Хорошо	Студент активно принимает участие в обсуждении темы, хотя не всегда выдвигает адекватные аргументы
Удовлетворительно	Студент принимает участие в обсуждении темы по инициативе преподавателя
Неудовлетворительно	Студент не высказывает своего мнения или высказывает неадекватные теме суждения

Кейс-метод

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный

материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс–метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;
- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины.

Использования кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения

задач различных уровней сложности.

Структура и содержание кейса:

- предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;
- подобное описание практических ситуаций;
- сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
- учебно – методическое обеспечение:
- наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
- рекомендации “Как работать с кейсом”;

- литература основная и дополнительная;
- режим работы с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.

Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода

№ п/п	Наименование этапа	Время этапа занятия (мин)
1	Подготовка к занятию преподавателем и студентами	Домашняя работа
2	Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе	5
3	Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации	10
4	Проверка усвоения теоретического материала по теме	10
5	Работа студентов в микрогруппах	30
6	Дискуссия (коллективная работа студентов)	15
7	Оформление студентами итогов работы	10
8	Подведение итогов преподавателем	10

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

Критерии оценок работы по этапам занятия

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	Профессиональное, грамотное решение проблемы	1
2	Новизна и неординарность решения проблемы	1
3	Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	2
4	Качество оформления решения проблемы	1
5	Этика ведения дискуссии	5
6	Активность работы всех членов микрогруппы	5
7	7 Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии некорректность поведения и т.д)	-5
Итого		15 (-% 5)

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс–метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

Кейс-задача «Анализ социально-трудового конфликта и его разрешение путем

переговоров»

СТРУКТУРА КЕЙСА

Методическая часть

-Данный кейс входит в изучение темы: «Особенности переговоров в условиях сотрудничества и конфликтных ситуаций»;

-Дидактическая цель кейса: Развитие навыков анализа, диагностики и разрешения конфликта, что соответствует следующим компетенциям: ПК-2, ПК-3, ПК-7; ПК-8;

-Задачи по анализу кейса для студентов: выявить тип конфликта и механизм его развития, фрустрированные потребности оппонентов, выработать стратегии тактики переговоров для оптимального разрешения конфликта;

- Организация работы над кейсом для преподавателя: кейс рекомендуется проводить в малых группах по 4-5 человек.

Сюжетная часть (пример ситуации для кейса)

Компания «Б» — российское отделение зарубежной компании, занимающейся производством и продажей потребительских товаров. На российском рынке компания работает в течение 6 лет. За это время российское отделение превратилось в солидную фирму с несколькими фирменными магазинами и центральным офисом, где работают около 80 сотрудников.

В связи с растущим оборотом перед руководством компанией встала задача перехода на более совершенную компьютерную систему, обеспечивающую потребности управления товарами, бухгалтерского учета, анализа финансовой деятельности и других аспектов управления. Для этого была сформирована специальная группа, в которую вошли представители отдела информатики, отвечающего в компании за техническое сопровождение компьютерных технологий.

Конфликтная ситуация стала развиваться с момента внедрения новой компьютерной системы. В течение года компанию лихорадило из-за конфликта между бухгалтерией и отделом информатики. Внешним выражением конфликта были постоянные жалобы сторон друг на друга и взаимные обвинения. Работники бухгалтерии обвиняли отдел информатики в том, что его сотрудники не желают решать задачи, которые ставит бухгалтерия и которые необходимы для работы компании. Среди работников бухгалтерии постепенно укреплялось мнение, что отдел информатики занимается никому не нужными играми в компьютеризацию. Специалисты по компьютерам и программному обеспечению обвиняли бухгалтеров в том, что те ленивы и не желают толком разобраться в возможностях новой системы, и что они саботируют ее внедрение. Звучали также нелестные высказывания относительно умственных способностей работников бухгалтерии.

Информационная часть

Анализ конфликта проводится по следующей схеме:

1. Фрустрированные потребности участников конфликта, мотивы сторон.
2. Объект конфликта.
3. Представления об объекте конфликта каждой из сторон.
4. Основные причины конфликта.
5. Тип организационного конфликта.
6. Формула механизма развития конфликта.
7. Стратегии и тактики поведения каждой из конфликтующих сторон.
8. Рекомендации руководителю: перечень мероприятий по урегулированию конфликта.
9. Примерный сценарий ведения переговоров со сторонами конфликта.

Сценарии решения кейса

При обсуждении кейсов целесообразно организовать межгрупповую экспертную оценку: дать возможность участникам выступить в качестве экспертов и обсудить результаты работы других групп.

Процедура оценивания

Оценка результатов работы группы проводится по следующим критериям:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Участники группы грамотно и исчерпывающе ответили на все поставленные вопросы. Дали адекватную оценку результатам работы других групп.
Хорошо	Участники группы ответили грамотно и исчерпывающе на большинство вопросов по анализу ситуации. Активно участвовали в обсуждении результатов работы других групп
Удовлетворительно	Участники группы в целом справились с заданием, хотя не ответили на некоторые вопросы. Приняли участие в обсуждении результатов работы других групп.
Неудовлетворительно	Участники группы не дали адекватного ответа на большинство поставленных вопросов. Не смогли оценить результаты работы других групп.

Перечень КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах)

1. Кейс «Межличностный конфликт в авиакомпании «Ангара».
2. Кейс «Конфликтная ситуация в процессе адаптации молодого специалиста на предприятии «Алмаз»
3. Кейс «Медиационные технологии в разрешении коллективного трудового спора в ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».
4. Кейс «Медиационные технологии в разрешении конфликта в ООО «Экватортренинг» (г. Санкт-Петербург)».
5. Кейс «Медиационные технологии в разрешении конфликта на предприятиях с иностранной рабочей силой».

6. Кейс «Медиационные технологии в разрешении конфликта в ОАО «Ак Барс аэро» (Республика Татарстан, г. Бугульма)».
7. Кейс Медиационные технологии в разрешении коллективного трудового спора в магазине компании ООО «Буквоед».
8. Кейс «Медиационные технологии в разрешении конфликта в ООО «Сибирский пивоваренный завод» (г. Нижневартовск)».
9. Кейс «Переговорные технологии в разрешении коллективного трудового спора на ЧТЗ «Уралтрак».
10. Кейс «Разрешение социально-трудовых споров с учетом возрастных особенностей (на базе Фонда социального страхования Российской Федерации)».
11. Кейс «Конфликт поколений в трудовых коллективах» (на примере коллектива Администрации Невского района Санкт-Петербурга).
12. Кейс «Медиационные технологии в урегулировании трудовых конфликтов» (на примере ОАО «Завод «Сланцы»).
13. Кейс «Кейс «Посредничество как технология разрешения социально-трудового конфликта в ФГУП «Росморпорт» г. Санкт-Петербург».
14. Кейс «Выработка умений и навыков конфликтологического консультирования. КТС в ОАО «Ленэнерго».
15. Кейс «Выработка умений и навыков конфликтологического консультирования. Трудовой спор ООО «Клиринг».

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Контроль знаний по дисциплине (зачет)

1. Законодательные основы применения медиации
2. Закон о медиации (193 ФЗ РФ от 27.06.2010 г)
3. Профессиональный стандарт медиатора
4. Принципы медиации. Конфиденциальность
5. Принципы медиации. Равноправие сторон
6. Принципы медиации. Беспристрастность и нейтральность медиатора
7. Принципы медиации. Добровольность
8. Функции медиатора
9. Стадии. Вводное слово
10. Стадии. Презентация сторон
11. Стадии. Дискуссия по выработке вопросов
12. Стадии. Дискуссия по выработке решений
13. Стадии. Подписание соглашения
14. Стадии. Выход из медиации
15. Стадии. Кокус.
16. Виды активного слушания. Эхо- тезника
17. Виды активного слушания. Перефразирование
18. Виды активного слушания. Рефрейминг.
19. Коммуникация и общение.
20. Коммуникация. Когнитивные искажения
21. Коммуникация. Манипуляции.
22. Переговоры. Стратегии

23. Переговоры. Тактики
24. Переговоры с участием посредника.
25. АСР. Медиация и суд
26. АСР. Медиация и третейское разбирательство
27. АСР. Медиация и переговоры
28. АСР. Медиация и претензионный порядок
- 27
29. Виды медиации
30. Медиабельность спора

Контроль знаний по дисциплине (экзамен)

1. Социокультурные основания и культурно-исторические контексты медиации.
2. Формы участия третьей стороны в урегулировании конфликта.
3. Концепция и принципы медиации.
4. Зарубежное законодательство о медиации.
5. Российское законодательство о медиации.
6. Типы медиаторов: официальные и неофициальные, профессиональные и непрофессиональные
7. Функции медиатора.
8. Профессиональные этические принципы медиатора.
9. Профессиональные качества медиатора.
10. Кодекс медиатора в России. Структура и основные положения.
11. Понятие и условия «медиабельности» конфликта.
12. Виды (модели) медиации.
13. Структурный анализ конфликта в медиации. Основные структурные элементы конфликта.
14. Структурный анализ конфликта в медиации. Уровни существования межличностного конфликта.
15. Динамический анализ конфликта в медиации. Латентный период конфликта.
16. Динамический анализ конфликта в медиации. Открытый период конфликта.
17. Виды завершения конфликта. Роль медиации в разрешении конфликта.
18. Виды последствий конфликта. Медиация как профилактика негативных последствий конфликта.
19. Поведенческий анализ конфликта в медиации. Стратегии поведения в конфликте.
20. Поведенческий анализ конфликта в медиации. Тактики поведения в конфликте.
21. Поведенческий анализ конфликта в медиации. Коммуникативные позиции и стили.
22. Мотивационный анализ конфликта в медиации.
23. Причинный анализ конфликта по Х.Бессемеру.
24. Трансактный анализ конфликта в медиации. Эго-состояния «Родителя», «Взрослого» и «Ребенка».

25. Трансактный анализ конфликта в медиации. Параллельные и пересекающиеся трансакции. Техника «психологического айкидо».
26. Коммуникация в конфликте и медиации. Элементы коммуникативного процесса.
27. Коммуникация в конфликте и медиации. Барьеры коммуникации.
28. Коммуникация в конфликте и медиации. Структура сообщения.
29. Межличностное восприятие в конфликте.
30. Классификация техник медиации.
31. Факторы эффективности вопросительных средств в медиации.
32. Использование вопросов в медиации. Открытые вопросы.
33. Использование вопросов в медиации. Закрытые вопросы.
34. Использование вопросов в медиации. Альтернативные вопросы.
35. Использование медиатором невопросительных высказываний в качестве вопросительных средств.
36. Техника «накопления согласия» в медиации.
37. Техника «мягкого интервью» в медиации.
38. Информационная обратная связь и ее значение в медиации.
39. Функции техник активного слушания в медиации.
40. Техники активного слушания в медиации. Молчаливое слушание и повторение.
41. Техника резюмирования в медиации.
42. Техника перефразирования в медиации.
43. Клиент-центрированный (понимающий) диалог как основа медиации.
44. Функции техник эмпатического слушания в медиации.
45. Анализ эмоционального опыта в медиации. Эмоциональные ключи и прототипические ситуации.
46. Описание эмоционального опыта в медиации. Эмотивная и экспрессивная лексика.
Алекситимия и ее преодоление в медиации.
47. Использование синонимического словаря эмоций в медиации.
48. Использование вопросительных средств при анализе эмоционального опыта в медиации.
49. Эмпатические высказывания как средство описания медиатором эмоционального опыта участников конфликта: признаки, функции, примеры.
50. Эмоциональное резюме как средство описания медиатором эмоционального опыта участников конфликта: признаки, функции, примеры.
51. Эмоциональное перефразирование как средство описания медиатором эмоционального опыта участников конфликта: признаки, функции, примеры.
52. Способы регулирования эмоционального напряжения в медиации.
53. Этапы медиации по Ю.Е.Алешиной
54. Этапы медиации по Х.Бесемеру
55. Этапы медиации по О.В.Аллахвердовой
56. Кокус как элемент медиации: функции и правила.
57. Содержание первого этапа переговоров с участием медиатора.

58. Аналитический этап переговоров с участием медиатора: структура и процедуры.

59. Эвристический этап переговоров с участием медиатора: структура и процедура.

60. Содержание четвертого этапа переговоров с участием медиатора.

**Самостоятельная работа студентов
в Системе поддержки самостоятельной работы студентов Университета**

**Тема1. Медиация как форма урегулирования конфликтов и
внесудебный способ разрешения споров. Внедрение процедуры медиации в
рф**

Справка. С введением с 1 января 2011 года Федерального закона N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (Закона о медиации) институт медиации должен стать частью правовой культуры, сформировать в обществе культуру поведения в конфликте.

Сегодня медиация рассматривается не только как альтернативный государственному суду способ разрешения споров, но и как способ поведения в конфликте, как культура позитивной коммуникации. Медиативный подход способствует совершенствованию коммуникативных способностей и является действенной формой профилактики конфликтности в российском обществе, что, безусловно снижает социальное напряжение¹.

Медиация - это процесс, в котором нейтральная третья сторона, медиатор, помогает разрешить конфликт, способствуя выработке добровольного соглашения (или "самоопределения") между конфликтующими сторонами. Медиатор облегчает процесс общения между сторонами, понимания позиций и интересов, фокусирует стороны на их интересах и ищет продуктивное решение проблемы, предоставляя возможность сторонам прийти к своему собственному соглашению

Цель задания: практическое усвоение темы «Медиация. Сферы внедрения».

Порядок выполнения задания

1. Задание выполняется всеми участниками группы.
2. Используя информацию, полученную на лекции (см. презентации), выполнить задание по схеме (см. ниже);
3. Приветствуется выражение собственного мнения по данному вопросу.

1.Изложите свою позицию (будущего конфликтолога) относительно внедрения технологии медиации в разрешении споров и конфликтов в следующих сферах жизни общества в России:

- гражданские отношения;
- трудовые отношения;
- семейные отношения.

2. Заполните таблицу в соответствии с методом, описанным ниже.

Метод ПМИ

Метод ПМИ призывает думающего сначала посмотреть в направлении «Плюс» (все положительные аспекты). Потом и направлении «Минус» (все отрицательные аспекты), и, наконец, в направлении «Интересно» (все

¹ Медиация в России – Московская Школа Конфликтологии.// <http://conflictmanagement.ru/mediatsiya-v-rossii/> (Электронный ресурс)

интересные точки зрения, которые достойны внимания, но которые при некоторых обстоятельствах не являются ни хорошими, ни плохими). При этом должна соблюдаться дисциплина, – одно за другим! Только таким образом думающий проделает хорошую работу в поиске положительных, отрицательных и интересных аспектов, результатом которого будет простая карта. Тогда думающий, рассматривает свою карту и принимает свое решение.²

3. Найдите минимум 10 аргументов по каждому пункту таблицы

№	«Плюсы внедрения медиации»	«Минусы внедрения медиации»	«Интересно»
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Тема 3. Конфликтологические компетентности медиатора

Задание: Кратко опишите приемы и действия медиатора во время процедуры медиации используя лекционный и учебно-методический комплекс курса «Медиационные технологии» по представленной схеме:

ФАЗЫ МЕДИАЦИИ

Предварительная фаза

Написать план действий медиатора

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Фаза введение

Фаза позиции отдельных сторон

Написать приемы

- 1.

² Бесемер, Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах. \Перевод с нем. Н. В.Маловой. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 176 с.

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Главный прием фазы

Фаза выяснения конфликта/углубление

Написать план действий медиатора

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Написать приемы

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Фаза решения проблемы

Написать приемы

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Главный прием фазы

Договоренность, фаза реализации.

Тема 2. Коммуникативные компетенции медиатора.

КОКУС. ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ

Цель задания: практическое усвоение темы "Медиация. Этапы и техники медиации.

Порядок выполнения задания

1. Задание выполняется всеми участниками группы.

2. Используя информацию, полученную на лекции (см. презентации), выполнить задание по схеме (см. ниже).

Справка. Кокус — беседа с каждой стороной индивидуально (поочередно). Основная цель кокуса — подготовить стороны к дальнейшим конструктивным переговорам³.

³ Бесемер, Христоф. Медиация. Посредничество в конфликтах. \Перевод с нем. Н. В.Маловой. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 176 с.

Выполните задание, ответив на следующие вопросы:

1. опишите цель проведения кокуса по модели О.В.Аллахвердовой и А.Д.Карпенко;
2. назовите фазу (этап) процедуры медиации когда целесообразно проводить кокус;
3. перечислите правила проведения кокуса;
4. перечислите нежелательные действия со стороны медиатора, во время проведения кокуса.