

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психология медиации в трудовой сфере

Код модуля
1158679(1)

Модуль
Управление персоналом в условиях
неопределенности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Коропец Ольга Анатольевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- **Коропец Ольга Анатольевна, доцент, управления персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Психология медиации в трудовой сфере**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Психология медиации в трудовой сфере**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-17 -Способен налаживать взаимопонимание между сторонами конфликта, анализировать эмоциональные реакции, выявлять причины и предупреждать возникновение трудовых споров	Д-1 - Демонстрировать способность к эмпатии З-1 - Назвать способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия З-2 - Раскрыть специфику трудовых споров и возможных причин их возникновения П-2 - Анализировать позиции участников трудовых конфликтов и споров У-1 - Осуществить аргументированный разбор конфликтных ситуаций в трудовых отношениях У-2 - Выявлять причины возникновения трудовых конфликтов и споров	Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

<p>ПК-19 -Способен выявлять проблемы и определять цели супервизии конкретной ситуации, применять специальные техники ведения процедуры медиации</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать наглядно-действенное мышление З-1 - Характеризовать специальные техники ведения процедуры медиации П-1 - Выявлять проблемы в практической деятельности супервизируемого специалиста П-2 - Выстраивать формат процесса обсуждения в процедуре медиации У-1 - Структурировать цели и задачи медиативной деятельности У-2 - Определять основные цели супервизии конкретной ситуации</p>	<p>Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
---	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<p>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 1</p>		
<p>Текущая аттестация на лекциях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p><i>контрольная работа</i></p>	<p>4,8</p>	<p>100</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.6</p>		
<p>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</p>		
<p>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.4</p>		
<p>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – не предусмотрено</p>		
<p>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено</p>		
<p>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет</p>		
<p>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено</p>		

3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.

Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Приемы эмпатийного слушания в процессе медиации
2. Основные цели супервизии в процессе медиации
3. Цели и задачи медиативной деятельности
4. Процесс обсуждения проблем в процедуре медиации
5. Выявление проблем в практической деятельности супервизируемого специалиста-медиатора
6. Специальные техники ведения процедуры медиации
7. Причины возникновения трудовых конфликтов и споров
8. Схема разбора конфликтных ситуаций в трудовых отношениях
9. Основные позиции участников трудовых конфликтов и споров
10. Специфика трудовых конфликтов и споров, возможные причины их возникновения
11. Способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия в процессе медиации

Примерные задания

Составить доклад и презентацию по теме "Приемы эмпатийного слушания в процессе медиации". Каждый прием проиллюстрировать примерами эмпатийного слушания, а также упражнениями для его развития.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Управление конфликтной динамикой: инструменты медиации
2. Коммуникативные навыки в работе медиатора.
3. Роль медиатора в разрешении конфликта. Цель и этапы работы медиатора
4. Конструктивные способы и не конструктивные решения типичных конфликтов
5. Критический анализ способов разрешения типичных конфликтов
6. Психологические основы медиации

Примерные задания

Какое решение должно быть принято по жалобе Колосова А.А.? Какова роль медиатора в данной ситуации? Предложите вариант решения с помощью медиации.

Колосов был восстановлен на работе, и в его пользу с ответчика была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и возмещения морального вреда. Ранее, еще до восстановления судом, в связи со структурной реорганизацией производства ЗАО «Енисейтелеком», было изменено штатное расписание последним приказом от 27.08.2020 г. Структурная реорганизация выразилась, в частности, в том, что вместо должности юрисконсульта были введены две должности – должность помощника Генерального директора по правовым вопросам и должность подчиненного ему юрисконсульта с усеченными по сравнению с ранее существовавшими должностными обязанностями последнего. Это изменение вызвано изменившимися условиями работы ЗАО «Енисейтелеком», вследствие резкого увеличения числа абонентов, а также постановкой новых задач перед юридической службой ответчика. Соответственно согласно вновь разработанной должностной инструкции круг должностных прав и обязанностей Колосова резко изменился в сторону сужения сферы его компетенции, что повлекло изменения существенного условия его труда – оплата труда, новый размер оклада – 10000 руб., вместо ранее установленного – 12000 руб. Колосов А.А. не согласился на продолжение работы на новых условиях и был уволен по п. 7 ст. 77 ТК РФ (изменение существенных условий труда). 23 В удовлетворении иска Колосову А.А. было отказано. Решение суда Центрального района было обжаловано в Красноярский краевой суд.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Медиация как альтернативная процедура разрешения споров, возникающих из гражданских правоотношений, трудовых и семейных правоотношений
2. Основные цели супервизии в процессе медиации
3. Цели и задачи медиативной деятельности
4. Выявление проблем в практической деятельности супервизируемого специалиста-медиатора
5. Специальные техники ведения процедуры медиации
6. Причины возникновения трудовых конфликтов и споров
7. Схема разбора конфликтных ситуаций в трудовых отношениях
8. Основные позиции участников трудовых конфликтов и споров
9. Специфика трудовых конфликтов и споров, возможные причины их возникновения
10. Способы выстраивания эффективного межличностного взаимодействия в процессе медиации
11. Приемы эмпатийного слушания в процессе медиации
12. Профессиональная этика медиатора
13. Профессиональная компетентность медиатора
14. Результаты медиации и ее психологические последствия
15. Медиация в разрешении споров в сфере управления человеческими ресурсам
16. Медиация в урегулировании трудовых конфликтов
17. Медиативное соглашение. Результаты медиации

18. Креативный поиск идей разрешения конфликта и приемы интеграции интересов участников спора
 19. Виды медиации: фасилитативная, оценочная и трансформативная медиация
 20. Этапы и техники установления взаимного доверия конфликтующих сторон
 21. Этапы медиации. Основные задачи и трудности медиативной сессии
 22. Правила медиации. Заключение соглашения о проведении процедуры медиации
 23. Соглашение о применении процедуры медиации
 24. Медиабельность спора (конфликта)
 25. Динамика конфликта. Лестница эскалации конфликта
 26. Споры (конфликты) лиц с акцентуациями характера, психопатиями
 27. Защитные механизмы личности: понятие, виды и роль в регуляции поведения в конфликтах
 28. Индивидуальная картина мира и неэффективные убеждения личности. Понятие и виды неэффективных привычек мышления
 29. Ведущие конфликты в развитии личности и их учет в процессе медиации
 30. «Внесудебная» и «судебная» медиация
 31. Принципы медиации
 32. Мотивы, цели и интересы участников спора
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.