

Konfliktu vadības apmācības programma

Moduļa / semināra nosaukums	KONFLIKTU vadība
<p>Mācīšanās rezultāti</p> <p>Norādiet zināšanas (faktus, principus, teorijas un praksi, kas raksturo semināru) un kompetences (spēju pielietot minētās zināšanas), kuras dalībniekam jāapgūst līdz kursa beigām. Tie noteiks, kā dalībnieki varēs pielietot materiālu gan auditorijā, gan dzīvē.</p>	<p>Paredzams, ka semināra beigās dalībnieki spēs veiksmīgi atrisināt personiskas, starppersonu un komandas konfliktu situācijas. Tiks iegūtas padziļinātas zināšanas par konfliktu būtību, to dinamiku, kā arī galvenajām teorijām, kas tos izskaidro.</p> <p>Tiks attīstīta lielāka izpratne par konfliktu ietekmi uz sevi, citiem un sistēmām, kā arī apmācības prasmes to novēršanai un pārvaldībai.</p> <p>Pēc semināra dalībnieki spēs labāk:</p> <p>.... 1) identificēt dažādus konfliktu veidus, to cēloņus un iespējamās sekas; 2) konflikta atrisināšanai izmantot empātiskas un pārliecinošas komunikācijas prasmes; 3) konflikta risināšanā izvēlēties piemērotākos stilus; 4) pielietot sarunu iemaņas; 5) izprast konfliktu starpkultūru dimensiju un veidus, kā to mazināt.</p>
<p>Kursa saturs un mērķi</p> <p>Īss kursa satura apraksts, kura (-as) prasme (-es) tiks apmācīta (-as) un galvenās aptvertās tēmas, kas studentiem ļaus sasniegt gaidītos mācību rezultātus.</p>	<p>Mērķi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sniegt praktiskas zināšanas par konfliktu novēršanu un pārvaldību; 2. Paaugstināt izpratni par pozitīvas un sadarbības vides radīšanu; 3. Apmācīt konfliktu novēršanas un vadības prasmes. <p>Programma</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. KONFLIKTI UN KONFLIKTU PĀRVALDĪBA (10 ') 1.1. Jēdzieni un teorijas 1.2. Pozitīvs konflikta skatījums 2. DAŽĀDĪBAS UN KONFLIKTU PĀRVALDĪBA (10 ') 2.1. Individuālā un kultūras daudzveidība 2.2. Personība, kognitīvie stili, komunikāciju stili 3. KONFLIKTU PĀRVALDĪŠANAS INDIVIDUĀLĀS STRATĒGIJAS: EMPĀTIJA UN PĀRBAUDE 3.1. TKI modelis (Thomas Kilmann Inventory) 3.2. Pašnovērtējums un modeļa pielietošana 4. KOMANDU STRATĒGIJAS KONFLIKTU PĀRVALDĪŠANĀ (10 ') 4.1. Augstas veikspējas komandas pieci izaicinājumi 4.2. Pozitivitāte un produktivitāte: atsauksmes un atgriezeniskās saites nozīme 5. ORGANIZĀCIJAS STRATĒGIJAS PREVENCIJAS / PĀRVALDĪŠANAS KONFLIKTOS (10 ') 5.1. Līderu treneris, GRH un psiholoģiskās drošības kultūra 5.2. Sarunas un uzmanība: kognitīvā elastība kā veiksmes avots konfliktu risināšanā

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

<p>Metodoloģija Norādiet, kāda ir mācību metode (darbseminārs ar teorētisko daļu un vingrinājumiem, lomu spēlēm, spēlēm, simulācijām, anketām ...) un kā piedāvātās apmācības aktivitātes atbilst mācību mērķiem. Norādiet, vai tiks izmantota kāda īpaša programmatūra vai lietojumprogrammas.</p>	<p>Pedagoģiskā filozofija būtībā ir "Mācīšanās darot". Mēs vienmēr sāksim no darbības līdz personīgai un grupu pārdomām. Vienmēr sākot no situācijām, problēmām un gadījumiem, iesaistīto personu domas, emocijas un uzvedība tiek pārdzīvota un apspriesta, izmantojot AAR (After Action Reflection) tehniku. Teorija ir sniegta tās pamataspekto katras darbības refleksijas beigās un attīstītākā veidā materiālos, kurus izpētīt pēc sesijas. Katrs dalībnieks veiks individuālu, starppersonu un komandas komunikāciju, būdams aktieris / aktrise un savu radošuma prasmju autors / autore, nevis tikai skatītājs. Tas veiks zināmu pašnovērtējumu, būs jāuzņemas lomas un problēmas, lai pozitīvi koncentrētos uz idejām. Metakomunikācijas un komandas koučinga izaicinājums arī būs pedagoģiskais un attīstības paņēmieni.</p>
<p>Bibliogrāfija Norādiet īsu bibliogrāfiju ar atsauces tekstiem, slaidiem, rīkiem utt.</p>	<p>Cottrell, S. (2015). Skills for success: personal development and employability. Macmillan Education: New York. Goleman, D. (2013). Focus: The Hidden Driver of Excellence. New York: Harper Collins. Ivey, A.E., & Ivey, M.B. (2010). Intentional interviewing and counseling: Facilitating client development in a multicultural society (7th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. Organisational Behavior & Human Decision Processes. Neves, J., Carvalho Ferreira, J. M. (2001). Poder, Conflito e Negociação. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves, & A. Caetano, Manual de Psicossociologia das Organizações (pp. 509 - 529). Seligman, M.E.P. (2002). Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York: Free Press.</p>

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.