

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 24.03.2023 11:48:09

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dcdc5d14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

## Аннотация к рабочей программе

### дисциплины **«Основы консалтинга и коучинга»**

**Цель преподавания дисциплины:** формирование представлений о формировании представлений о формировании представлений о формировании представлений о формировании представлений о развитии; о возможности их применения в работе кадровых агентств, служб управления персоналом; о специфике деятельности консультанта; а также развитие необходимых навыков и умений для этой деятельности.

#### **Задачи изучения дисциплины:**

- ознакомиться с основными теоретическими подходами и методами консультирования; целями и задачами, основными принципами консультирования; спецификой кадрового консалтинга; способами проведения коучинга; спецификой деятельности консультанта, требованиями к личности; технологией ведения консультативной беседы.
- овладеть умениями применять консультирование и коучинг к различным областям жизни и практической деятельности человека;
- приобрести опыт в установлении контакта, в ведении консультативной беседы.

#### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- способность определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

#### **Разделы дисциплины:**

1. Консультационная деятельность. Подходы, задачи и проблемы консультирования;
2. Профессиональные и личностные качества и компетенции консультанта;
3. Организация работы консультанта;
4. Типичные проблемы. Стратегии консультативной работы сотрудников организации;
5. Консультирование по вопросам имиджа и самопрезентации;
6. Консультирование вопросам профессионального самоопределения и построения карьеры;
7. Управленческое и организационное консультирование;
8. Коучинг как разновидность консультирования. Принципы и технологии коучинга.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета  
лингвистики и  
межкультурной

коммуникации  
(наименование ф-та полностью)

*О.Л. Ворошилова*  
(подпись, инициалы, фамилия)

«31» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы консалтинга и коучинга»  
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02  
(шифр согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»

и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»  
наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения \_\_\_\_\_

очная

(очная, очно-заочная, заочная)




Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 г. № 956 и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от «26» марта 2018г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2018г., протокол № 1.

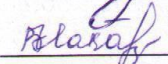
Зав.кафедрой  
коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

  
Е.А. Никитина

Разработчики программы:  
кандидат психологических наук,  
доцент


  
Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки

  
В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2019г., протокол № 1.

Зав.кафедрой  
коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

  
Е.А. Никитина



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2021 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2022 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №   от « »   20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « »   20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №   от « »   20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « »   20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

### **1.1. Цель дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Основы консалтинга и коучинга» является формирование представлений о консультировании и коучинге; о направлениях их развития; о возможности их применения в работе кадровых агентств, служб управления персоналом; о специфике деятельности консультанта; а также развитие необходимых навыков и умений для ведения данного вида деятельности.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

Основными задачами дисциплины являются: изучение основных направлений развития коучинга и консалтинга и основных видов консультационной деятельности, подходов, задач и проблем консультирования; ознакомление с принципами организации работы консультанта; формирование навыков по реализации стратегии консультативной работы сотрудников организации.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Обучающийся должен:

- **Знать:** основные теоретические подходы и методы консультирования; цели и задачи, основные принципы консультирования; специфику кадрового консалтинга; способы проведения коучинга; специфику деятельности консультанта, требования к личности; технологию ведения консультативной беседы.
- **Уметь:** применять консультирование и коучинг к различным областям жизни и практической деятельности человека;
- **Владеть:** навыками в установлении контакта, в ведении консультативной беседы.
- 

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способность определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Основы консалтинга и коучинга» представляет дисциплину по выбору вариативной части с индексом Б1.В.ДВ.17.01 учебного плана

направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 3 курсе в 5 семестре.

**3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0.1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1–Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	Цели и задачи консультирования в организации. Виды, принципы консультирования. Нравственные проблемы в работе консультанта, этические требования. Организация и этапы индивидуального консультирования. Специфика роли консультанта. Особенности взаимоотношения с клиентом. Основные теоретические ориентации в психологическом

		консультировании: психоаналитический, когнитивный, поведенческий, экзистенциальный, гуманистический подходы. Основные задачи работы консультанта в организации. Особенности деятельности внешнего консультанта.
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Понятие коучинга. Основные подходы в работе коуча. Принципы коучинга. Основные проблемы организации коучинга. Проблема соотношения консультирования и коучинга. Различия между консультированием и коучингом. Основные принципы работы коуча. Этический кодекс коучинга. Основные виды коучинга. Этапы профессиональной подготовки коуча. Основные компетенции для оценки квалификации работы коуча. Требования к личности коуча. Основные положения заключения контракта на коучинг. Особенности работы коуча и профессиональные требования.
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	Оказание помощи сотрудникам, оказавшимся перед проблемой выбора, необходимостью принятия решения о своих целях, планах, направлениях деятельности, особенностях поведения, переосмысления своих ценностей, представлений о себе и своем будущем. Психологические подходы к личностному самоопределению в консультировании. Типы и основные особенности социального самоопределения. Факторы самоопределения. Структура и механизмы самоопределения. Основные признаки процесса самоопределения. Различные подходы к пониманию социальной идентичности. Структура социальной идентичности. Основные функции социальной идентичности. Кризисы самоопределения. Разновидности кризисов. Психологические проявления кризиса идентичности. Специфика протекания кризисов идентичности. Основные виды и причины профессиональных кризисов.
4.	Место управленческого консультирования в общей системе управления	Понятие об управленческом консалтинге. Место управленческого консультирования в общей системе управления организацией. Основная компетенция консультанта — совокупность "знания, опыт, навыки — деятельность — результат". Основные составляющие квалификации консультанта по управлению.
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Корпоративное обучение. Аудиторное обучение. Дистанционное обучение в консалтинге. Развитие персонала как важная часть стратегии развития организации. Стадии жизненного цикла организации и актуальность процесса развития персонала. Актуальность обучения персонала на разных стадиях развития организации. Цели и задачи консалтинга по корпоративному обучению. Цикл процессов консалтинга.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности	Учебно-	Формы текущего	Компете
---	--------------------------	-------------------	---------	----------------	---------

п/п		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.	методические материалы	контроля успеваемости (по неделям семестра)	нции
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	2	-	Пр. №1	У-1, У-2, У-3, У-5	Тестовые задания Ситуационная задача 1 неделя 2 неделя	ПК-7, ПК-8
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	4	-	Пр. №2-3	У-1, У-2, У-3, У-5, У-7	Тестовые задания Ситуационная задача 3 неделя- 6 неделя	ПК-7, ПК-8
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	4	-	Пр. №4-5	У-1, У-2, У-4, У-5, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 7 неделя- 10 неделя	ПК-7, ПК-8
4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	4	-	Пр. №6-7	У-1, У-2, У-3, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 11 неделя- 14 неделя	ПК-7, ПК-8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	4	-	Пр. №8-9	У-1, У-2, У-3, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 15 неделя- 18 неделя	ПК-7, ПК-8

## 4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	2
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	4
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	4
4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	4
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	4
	Итого	18



### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	1-2 неделя	5
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	3-6 неделя	8
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	7-10 неделя	8
4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	11-14 неделя	8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	15-18 неделя	6,9
	ИТОГО		35,9

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и

методической литературы;

– удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Лекция 4-5. Место правленческого консультирования в общей системе управления.	Дискуссия, мозговой штурм	4
2	Практика 2-3. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Решение ситуативных задач	2
3	Практика 4-5. Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	Психологический тренинг	2
Итого:			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися,

представителями работодателей (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий
способность определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7)	Общая конфликтология Введение в историю и теорию конфликто разрешения и поддержания мира Профессиональная этика и основы конфликтологии Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Основы имиджологии Этика	Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира Введение в историю и теорию конфликто разрешения и поддержания мира Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Управление конфликтным поведением в экстремальных ситуациях Примирительные процедуры и администрирование Способы минимизации недоверия в переговорах	Коммуникация в конфликте Юридическая конфликтология Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Переговоры принуждения Переговоры компромисса Интеграционные переговоры

		<p>Тренинг поведения в конфликте  Тренинг коммуникации  Специфические трудности переговорного процесса  Основы консалтинга и коучинга  Основные технологии бизнес-тренинга  Переговорный процесс: теория и тактика ведения переговоров  Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	
<p>способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8)</p>	<p>Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры  Профессиональная этика и основы конфликтологии  Роль процедур в переговорах: протокол и этикет  Основы интегрированных коммуникаций  Основы имиджелогии  Этика  Риторика  Делопроизводство в деятельности конфликтолога  Ораторское искусство  Риторика  Делопроизводство в деятельности конфликтолога  Организационная конфликтология</p>	<p>Психология общения  Психология массовых коммуникаций  Практика выработки навыков переговорщика  Переговорный процесс: теория и тактика ведения переговоров  Специфические трудности переговорного процесса  Основы консалтинга и коучинга  Основные технологии бизнес-тренинга  Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Переговоры компромисса  Переговоры принуждения  Интеграционные переговоры</p>



## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительный»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-7 основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, описывающий психологические аспекты конфликтов и управления ими.</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации.</p> <p><b>Владеть:</b> базовыми навыками разрешения конфликтов и управления конфликтами в организации</p>	<p><b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации, описывать и анализировать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа и интерпретации технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации</p>	<p><b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, навыки эффективного сотрудничества в процессе решения профессиональных управленческих задач, международные нормы поведения, этические правила поведения с целью повышения общей и профессиональной культуры.</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации, описывать и анализировать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, применять технологии урегулирования</p>

				<p>конфликтов в практической деятельности с использованием этических правил поведения в консультативной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> широким диапазоном технологий и методов урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации, международными нормами поведения, этическими правилами поведения с целью повышения общей и профессиональной культуры.</p>
ПК-8 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект конфликтологической науки, ее основные категории. Технологии эффективного общения и управления в профессиональном взаимодействии и на основе общепринятых</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект консалтинга и коучинга, основные категории.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов. Организовать процесс консалтинга, профессионального общения и управления, используя общепринятые</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p>Предмет и объект консалтинга и коучинга, основные категории. Технологии эффективного общения, консалтинга и коучинга, рационального поведения и управления в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов.</p>

		<p>этических норм и принципов.  <b>Уметь:</b>  Оценивать модели поведения сотрудников с точки зрения общепринятых этических норм и принципов.  <b>Владеть:</b>  основными этическими правилами и приемами управленческого взаимодействия</p>	<p>этические правила и нормы.  <b>Владеть:</b>  основными этическими правилами коучинга и консалтинга, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия и управления персоналом.</p>	<p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов. Организовать процесс профессионального общения и управления используя общепринятые этические правила и нормы. Преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в ситуациях взаимодействия, эффективные методы их предупреждения и разрешения конфликтов в организации.  <b>Владеть:</b>  основными этическими правилами, приемами и методами организации консалтинга и коучинга, установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций и управления персоналом на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>
--	--	--	---	---

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	ПК-7, ПК-8	Пр.№1 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
2.	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	ПК-7 ПК-8	Пр.№2 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
3.	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	ПК-7 ПК-8	Пр.№3 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
4.	Место правленческого консультирования в общей системе управления	ПК-7 ПК-8	Пр.№4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-14 1	Согласно табл. 7.2
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	ПК-7 ПК-8	Пр.№5 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2

**Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости**

**Вопросы в тестовой форме**

1. Одна из главных задач коучинга:

а) разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; б) отклонение конечного решения клиентом; в) частичное раскрытие потенциала клиента

2. Основной принцип коучинга:



а) неудовлетворение потребностей клиента б) вера в способности человека в) предоставление готовых ответов

3. Принцип наставничества предполагает:

а) отрицание регулярного общения б) вместо готовых решений наставник предлагает только идеи и варианты в) наставник только контролирует действия клиента

4. Коучинг происходит тогда, когда:

а) субъект является осознанно или бессознательно компетентным, однако нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности б) субъект является компетентным, однако не нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности в) клиент учится новому умению или аспекту знания

5. В отличие от традиционного консалтинга, коучинг смещает фокус внимания:

а) на настоящее б) на прошлое в) на будущее

6. Коучинг представляет собой один из тех инструментов, которые могут быть использованы:

а) для консультирования всех сотрудников организации б) для помощи в развитии других в) для планирования деятельности

7. Развитие определяется как .....

8. Сопоставьте принципы коучинга с их содержанием:

1. <i>Вера в способности человека</i>	взаимоотношения на равных между коучем и его клиентом
2. <i>Принцип единства и взаимосвязи</i>	твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни.
3. <i>Принцип равенства</i>	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

9. Основное различие между тренингом и коучингом заключается в том, что .....

10. Ситуационная задача. Нельзя не отметить, что постепенно в деловом мире «дельфины» вытесняют «акул», о чем свидетельствует повышенный интерес к проблемам профессиональной этики и принятие в сфере международного предпринимательства кодекса предпринимательской этики.

*В соответствии с этим кодексом цивилизованный деловой человек:*

- убежден в полезности своего труда не только для себя, но и для других;

- исходит из того, что люди хотят и умеют работать, стремятся реализовать себя вместе с ним.

Продолжите по своему усмотрению еще 8-10 заповедей цивилизованного делового человека в соответствии с общепринятыми моральными и этическими нормами и правилами.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

### **Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

**Задание в закрытой форме:** Одна из главных задач коучинга:

а) разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; б) отклонение конечного решения клиентом; в) частичное раскрытие потенциала клиента

**Задание в открытой форме:** Коучинг возник на стыке таких видов деятельности, как.....

**Задание на установление соответствия:** Сопоставьте принципы коучинга с их содержанием:

<b>1. Вера в способности человека</b>	взаимоотношения на равных между коучем и его клиентом
<b>2. Принцип единства и взаимосвязи</b>	твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни.
<b>3. Принцип равенства</b>	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

**Задание на установление последовательности:** Самоопределение осуществляется в определенной последовательности. Определите правильную последовательность этапов самоопределения:

1. анализ проблемной ситуации;

2. постановка проблемы;
3. определение альтернатив решения проблемы;
4. оценка результатов решения
5. анализ альтернатив и проверка на практике.

**Компетентностно-ориентированная задача:** Вулворты закупили для своих работников новые красивые комбинезоны для поднятия духа. Только у комбинезонов отсутствовали карманы, так как работники могли использовать их для воровства. Результат получился прямо противоположным тому, чего добивались, потому, что каждый, кто понял ход этих мыслей, чувствовал себя оскорбленным). То есть люди каким-то неуловимым образом всегда оказываются способными отличить, скрывается ли за поступком искреннее, заботливое отношение или это просто попытка ими манипулировать.

*Проанализируйте ситуацию. Правильно ли поступили руководители предприятия? Обоснуйте свой ответ. Предложите технологию разрешения корпоративного конфликта, чтобы минимизировать конфликтогенный потенциал принятого решения руководителей. Какое мероприятие следовало заранее внести в план развития предприятия, чтобы избежать подобных ситуаций?*

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1. Тестовые задания Ситуационная задача.	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 2-3. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля правильных	8	Выполнил задания, доля

		ответов менее 50%		правильных ответов более 50%
Практическое занятие 4-5. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	8	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 6-7. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля пра- вильных ответов менее 50%	8	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 8-9. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	8	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
СРС	6	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	12	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный



педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. - 96 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 238 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.1 Дополнительная учебная литература**

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

6. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] : учебное пособие / В. А. Светлов. - СПб.: Питер, 2005. - 540 с.

7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Основы коучинга и консалтинга : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 31 с. – Текст: электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики  
Менеджмент в России и за рубежом  
Проблемы управления  
Психопедагогика в правоохранительных органах  
Советник в сфере образования  
Социологические исследования  
Университетская книга  
Юридическая психология

Учебно-наглядные пособия:

Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»  
Основные направления развития западной конфликтологии  
Функции трудовых конфликтов  
Предупреждение и разрешение межличностного конфликта  
Конфликтная ситуация

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
  2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска
  3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
  4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
  5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
  6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
  7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
  8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
  9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
  10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
  11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
  12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
  13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
- ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает

научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

### **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWO G580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеокамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в



письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Основы коучинга и консалдинга»**

**Цель преподавания дисциплины:** формирование представлений о коучинге и консалдинге; о направлениях их развития; о возможности их применения в работе кадровых агентств, служб управления персоналом; о специфике деятельности консультанта; а также развитие необходимых навыков и умений для этой деятельности.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- ознакомиться с основными теоретическими подходами и методами консультирования; целями и задачами, основными принципами консультирования; спецификой кадрового консалтинга; способами проведения коучинга; спецификой деятельности консультанта, требованиями к личности; технологией ведения консультативной беседы.
- овладеть умениями применять консультирование и коучинг к различным областям жизни и практической деятельности человека;
- приобрести опыт в установлении контакта, в ведении консультативной беседы.

### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- способность определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

### **Разделы дисциплины:**

1. Консультационная деятельность. Подходы, задачи и проблемы консультирования;
2. Профессиональные и личностные качества и компетенции консультанта;
3. Организация работы консультанта;
4. Типичные проблемы. Стратегии консультативной работы сотрудников организации;
5. Консультирование по вопросам имиджа и самопрезентации;
6. Консультирование вопросам профессионального самоопределения и построения карьеры;
7. Управленческое и организационное консультирование;
8. Коучинг как разновидность консультирования. Принципы и технологии коучинга.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и  
межкультурной коммуникации  
*(наименование ф-та полностью)*

 О.Л. Ворошилова  
*(подпись, инициалы, фамилия)*

«31» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы консалтинга и коучинга»

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 37.03.02  
*(цифр согласно ФГОС ВО)*

«Конфликтология»

*и наименование направления подготовки (специальности)*

«Социально-трудовые конфликты»

*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения \_\_\_\_\_ очно-заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2018


Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.08.2014 г. № 956 и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 9 от «26» марта 2018г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» августа 2018г., протокол № 1.

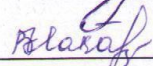
Зав.кафедрой  
коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

  
Е.А. Никитина

Разработчики программы:  
кандидат психологических наук,  
доцент

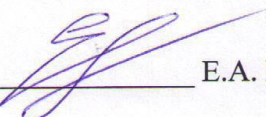
  
Е.А. Никитина

Директор научной библиотеки

  
В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 4 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2019г., протокол № 1.

Зав.кафедрой  
коммуникологии и психологии,  
кандидат психологических наук

  
Е.А. Никитина



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2020г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2021 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол № 7 от «25» 02 2020 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» 08 2022 г., протокол № 1 .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

 Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №   от « »   20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « »   20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №   от « »   20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии « »   20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой КиП,

к.психол.н \_\_\_\_\_

Е.А. Никитина



# **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1. Цель дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Основы консалтинга и коучинга» является формирование представлений о консультировании и коучинге; о направлениях их развития; о возможности их применения в работе кадровых агентств, служб управления персоналом; о специфике деятельности консультанта; а также развитие необходимых навыков и умений для ведения данного вида деятельности.

## **1.2 Задачи дисциплины:**

Основными задачами дисциплины являются: изучение основных направлений развития коучинга и консалтинга и основных видов консультационной деятельности, подходов, задач и проблем консультирования; ознакомление с принципами организации работы консультанта; формирование навыков по реализации стратегии консультативной работы сотрудников организации.

## **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Обучающийся должен:

- **Знать:** основные теоретические подходы и методы консультирования; цели и задачи, основные принципы консультирования; специфику кадрового консалтинга; способы проведения коучинга; специфику деятельности консультанта, требования к личности; технологию ведения консультативной беседы.
- **Уметь:** применять консультирование и коучинг к различным областям жизни и практической деятельности человека;
- **Владеть:** навыками в установлении контакта, в ведении консультативной беседы.

•

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способность определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7);
- способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Основы консалтинга и коучинга» представляет дисциплину по выбору вариативной части с индексом Б1.В.ДВ.17.01 учебного плана

направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, изучаемую на 3 курсе в 6 семестре.

**3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	24
в том числе:	
лекции	12
лабораторные занятия	0
практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	47,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0.1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1–Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	Цели и задачи консультирования в организации. Виды, принципы консультирования. Нравственные проблемы в работе консультанта, этические требования. Организация и этапы индивидуального консультирования. Специфика роли консультанта. Особенности взаимоотношения с клиентом.

		Основные теоретические ориентации в психологическом консультировании: психоаналитический, когнитивный, поведенческий, экзистенциальный, гуманистический подходы. Основные задачи работы консультанта в организации. Особенности деятельности внешнего консультанта.
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Понятие коучинга. Основные подходы в работе коуча. Принципы коучинга. Основные проблемы организации коучинга. Проблема соотношения консультирования и коучинга. Различия между консультированием и коучингом. Основные принципы работы коуча. Этический кодекс коучинга. Основные виды коучинга. Этапы профессиональной подготовки коуча. Основные компетенции для оценки квалификации работы коуча. Требования к личности коуча. Основные положения заключения контракта на коучинг. Особенности работы коуча и профессиональные требования.
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	Оказание помощи сотрудникам, оказавшимся перед проблемой выбора, необходимостью принятия решения о своих целях, планах, направлениях деятельности, особенностях поведения, переосмысления своих ценностей, представлений о себе и своем будущем. Психологические подходы к личностному самоопределению в консультировании. Типы и основные особенности социального самоопределения. Факторы самоопределения. Структура и механизмы самоопределения. Основные признаки процесса самоопределения. Различные подходы к пониманию социальной идентичности. Структура социальной идентичности. Основные функции социальной идентичности. Кризисы самоопределения. Разновидности кризисов. Психологические проявления кризиса идентичности. Специфика протекания кризисов идентичности. Основные виды и причины профессиональных кризисов.
4.	Место управленческого консультирования в общей системе управления	Понятие об управленческом консалтинге. Место управленческого консультирования в общей системе управления организацией. Основная компетенция консультанта — совокупность "знания, опыт, навыки — деятельность — результат". Основные составляющие квалификации консультанта по управлению.
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Корпоративное обучение. Аудиторное обучение. Дистанционное обучение в консалтинге. Развитие персонала как важная часть стратегии развития организации. Стадии жизненного цикла организации и актуальность процесса развития персонала. Актуальность обучения персонала на разных стадиях развития организации. Цели и задачи консалтинга по корпоративному обучению. Цикл процессов консалтинга.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	2	-	Пр. №1	У-1, У-2, У-3, У-5	Тестовые задания Ситуационная задача 1 неделя 2 неделя	ПК-7, ПК-8
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	2	-	Пр. №2	У-1, У-2, У-3, У-5, У-7	Тестовые задания Ситуационная задача 3 неделя 4 неделя	ПК-7, ПК-8
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	4	-	Пр. №3-4	У-1, У-2, У-4, У-5, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 5 неделя 8 неделя	ПК-7, ПК-8
4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	2	-	Пр. №5	У-1, У-2, У-3, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 9 неделя 10 неделя	ПК-7, ПК-8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	2	-	Пр. №6	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, У-6, У-7	Тестовые задания Ситуационная задача 11 неделя 12 неделя	ПК-7, ПК-8

## 4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	2
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	2
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	4
4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	2
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	2

	Итого	12

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	1-2 неделя	8
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	3-4 неделя	8
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	5-8 неделя	15,9
4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	9-10 неделя	8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	11-12 неделя	8
	ИТОГО		47,9

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к зачету;

– методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

– удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	Лекция 2. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Психологический тренинг	4
2	Практика 4. Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	Решение ситуативных задач. Тренинговые упражнения	4
Итого:			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и (или) научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися,

представителями работодателей (командная работа, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	Завершающий
способность определять необходимые технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира (ПК-7)	Общая конфликтология Введение в историю и теорию конфликтологического разрешения и поддержания мира Профессиональная этика и основы конфликтологии Роль процедур в переговорах: протокол и этикет	Общая конфликтология Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира Введение в историю и теорию конфликтологического разрешения и поддержания мира Управление конфликтным поведением в экстремальных ситуациях Основы имиджологии Этика Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Методы обоснования решений в управлении и разрешении конфликтов Переговоры принуждения Переговоры компромисса Интеграционные переговоры Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Примирительные процедуры и администрирование Способы минимизации недоверия в переговорах Тренинг поведения в конфликте Тренинг



			коммуникации Специфические трудности переговорного процесса Переговорный процесс: теория и тактика ведения переговоров
способность и готовность соблюдать профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога (ПК-8)	Профессиональная этика и основы конфликтологии Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Риторика Ораторское искусство	Делопроизводство в деятельности конфликтолога Основы имиджологии Этика Основы интегрированных коммуникаций Психология общения Психология массовых коммуникаций Переговорный процесс: теория и тактика ведения переговоров Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Переговоры компромисса Переговоры принуждения Интеграционные переговоры Практика выработки навыков переговорщика Переговорный процесс: теория и тактика ведения переговоров

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап	Показатели оценивания компетенций	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительный»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-7 основной	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3РПД	<b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, описывающий психологическ	<b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира	<b>Знать:</b> Предмет и задачи консалтинга и коучинга, понятийный аппарат, технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира,

	<p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>ие аспекты конфликтов и управления ими.</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации.</p> <p><b>Владеть:</b> базовыми навыками разрешения конфликтов и управления конфликтами в организации</p>	<p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации, описывать и анализировать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа и интерпретации технологий урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации</p>	<p>навыки эффективного сотрудничества в процессе решения профессиональных управленческих задач, международные нормы поведения, этические правила поведения с целью повышения общей и профессиональной культуры.</p> <p><b>Уметь:</b> распознавать психологические аспекты конфликтов и управления ими в организации, описывать и анализировать технологии урегулирования конфликтов и поддержания мира, применять технологии урегулирования конфликтов в практической деятельности с использованием этических правил поведения в консультативной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> широким диапазоном технологий и методов урегулирования конфликтов и поддержания мира в организации, международными нормами поведения, этическими правилами поведения с целью</p>
--	--	---	--	--

				повышения общей и профессиональной культуры.
ПК-8 / основной	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаниями, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаниями, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов. Организовать процесс управления в профессиональном взаимодействии и на основе общепринятых этических норм и принципов.</p> <p><b>Владеть:</b> Основными этическими правилами и приемами управленческого взаимодействия</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики. Предмет и объект консалтинга и коучинга, основные категории.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов. Организовать процесс консалтинга, профессионального общения и управления, используя общепринятые этические правила и нормы.</p> <p><b>Владеть:</b> Основными этическими правилами коучинга и консалтинга, приемами и методами установления контактов, организации делового взаимодействия и управления персоналом.</p>	<p><b>Знать:</b> Основные характеристики и формы, приемы и принципы профессионального общения. Предмет и объект профессиональной этики. Предмет и объект консалтинга и коучинга, основные категории. Технологии эффективного общения, консалтинга и коучинга, рационального поведения и управления в профессиональном взаимодействии на основе общепринятых этических норм и принципов.</p> <p><b>Уметь:</b> Оценивать модели поведения с точки зрения общепринятых этических норм и принципов. Организовать процесс профессионального общения и управления используя общепринятые этические правила и нормы. Преодолевать коммуникативные барьеры и осознанно выбирать способы поведения в ситуациях</p>

				<p>взаимодействия, эффективные методы их предупреждения и разрешения конфликтов в организации.</p> <p><b>Владеть:</b> основными этическими правилами, приемами и методами организации консалтинга и коучинга, установления контактов, организации делового взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций и управления персоналом на основе профессиональных этических норм и принципов.</p>
--	--	--	--	---

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1.	Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования	ПК-7, ПК-8	Пр.№1 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
2.	Коучинг как вид психологической	ПК-7 ПК-8	Пр.№2 СРС	Тестовые задания	1-15	Согласно табл.

	помощи. Принципы коучинга.			Ситуационная задача	1	7.2
3.	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения личности	ПК-7 ПК-8	Пр.№3-4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
4.	Место правленческого консультирования в общей системе управления	ПК-7 ПК-8	Пр.№5 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-14 1	Согласно табл. 7.2
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	ПК-7 ПК-8	Пр.№6 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2

**Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости**

**Вопросы в тестовой форме**

1. Одна из главных задач коучинга:

а) разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; б) отклонение конечного решения клиентом; в) частичное раскрытие потенциала клиента

2. Основной принцип коучинга:

а) неудовлетворение потребностей клиента б) вера в способности человека в) предоставление готовых ответов

3. Принцип наставничества предполагает:

а) отрицание регулярного общения б) вместо готовых решений наставник предлагает только идеи и варианты в) наставник только контролирует действия клиента

4. Коучинг происходит тогда, когда:

а) субъект является осознанно или бессознательно компетентным, однако нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности б) субъект является компетентным, однако не нуждается в переходе на следующий уровень своей деятельности в) клиент учится новому умению или аспекту знания

5. В отличие от традиционного консалтинга, коучинг смещает фокус внимания:

а) на настоящее б) на прошлое в) на будущее

6. Коучинг представляет собой один из тех инструментов, которые могут быть использованы:

а) для консультирования всех сотрудников организации б) для помощи в развитии других в) для планирования деятельности

7. Развитие определяется как .....

8. Сопоставьте принципы коучинга с их содержанием:

1. <b><i>Вера в способности человека</i></b>	взаимоотношения на равных между коучем и его клиентом
2. <b><i>Принцип единства и взаимосвязи</i></b>	твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной

	жизни.
<b>3. Принцип равенства</b>	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

9. Основное различие между тренингом и коучингом заключается в том, что .....

10. Ситуационная задача. Нельзя не отметить, что постепенно в деловом мире «дельфины» вытесняют «акул», о чем свидетельствует повышенный интерес к проблемам профессиональной этики и принятие в сфере международного предпринимательства кодекса предпринимательской этики.

*В соответствии с этим кодексом цивилизованный деловой человек:*

- убежден в полезности своего труда не только для себя, но и для других;
- исходит из того, что люди хотят и умеют работать, стремятся реализовать себя вместе с ним.

Продолжите по своему усмотрению еще 8-10 заповедей цивилизованного делового человека в соответствии с общепринятыми моральными и этическими нормами и правилами.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

### **Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня

сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

**Задание в закрытой форме:** Одна из главных задач коучинга:

а) разрешение проблемных ситуаций клиента при помощи следующих инструментов: эффективных вопросов, внимательного слушания, интуиции, обучения и совместного нахождения жизненного баланса; б) отклонение конечного решения клиентом; в) частичное раскрытие потенциала клиента

**Задание в открытой форме:** Коучинг возник на стыке таких видов деятельности, как.....

**Задание на установление соответствия:** Сопоставьте принципы коучинга с их содержанием:

<b>1. Вера в способности человека</b>	взаимоотношения на равных между коучем и его клиентом
<b>2. Принцип единства и взаимосвязи</b>	твердая уверенность в том, что практически все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они выказывают в своей повседневной жизни.
<b>3. Принцип равенства</b>	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

**Задание на установление последовательности:** Самоопределение осуществляется в определенной последовательности. Определите правильную последовательность этапов самоопределения:

1. анализ проблемной ситуации;
2. постановка проблемы;
3. определение альтернатив решения проблемы;
4. оценка результатов решения
5. анализ альтернатив и проверка на практике.

**Компетентностно-ориентированная задача:** Вулворты закупили для своих работников новые красивые комбинезоны для поднятия духа. Только у комбинезонов отсутствовали карманы, так как работники могли использовать их для воровства. Результат получился прямо противоположным тому, чего добивались, потому, что каждый, кто понял ход этих мыслей, чувствовал себя оскорбленным). То есть люди каким-то неуловимым образом всегда оказываются способными отличить, скрывается ли за поступком искреннее, заботливое отношение или это просто попытка ими манипулировать.

*Проанализируйте ситуацию. Правильно ли поступили руководители предприятия? Обоснуйте свой ответ. Предложите технологию разрешения корпоративного конфликта, чтобы минимизировать конфликтогенный потенциал принятого решения руководителей. Какое мероприятие следовало заранее внести в план развития предприятия, чтобы избежать подобных ситуаций?*

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.



#### 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие 1. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 2. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическая работа 3-4 Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	8	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 6. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания для практического занятия, доля правильных ответов более 50%
СРС	0	Выполнил задания, доля правильных ответов менее 50%	12	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	

Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Магомедова, П. К. Конфликтология : учебное пособие : [16+] / П. К. Магомедова, Р. Р. Алиева, Ш. И. Булуева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Дагестанский государственный педагогический университет, Чеченский государственный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 381. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570428> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Овруцкая, Г. К. Общая конфликтология : учебник / Г. К. Овруцкая ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону, Таганрог : Южный федеральный университет, 2018. - 96 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499930> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 238 с. : ил. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495829> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Бобрешова, И. П. Конфликтология. Практикум : учебное пособие / И. П. Бобрешова, В. К. Воробьев. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2015. - 102 с. : табл., ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438981> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

5. Галиахметов, Р. Н. Социально-философский анализ конфликта / Р. Н. Галиахметов ; Сибирский федеральный университет. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2012. – 124 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364053> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] : учебное пособие / В. А. Светлов. - СПб.: Питер, 2005. - 540 с.
7. Степанов Е. И. Современная конфликтология. Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов [Текст] : учеб. пособие / Е. И. Степанов. - М. : ЛКИ, 2008. - 176 с.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Основы коучинга и консалтинга : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Е. А. Никитина. - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 31 с. – Текст: электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал.

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

Вопросы психолингвистики

Менеджмент в России и за рубежом

Проблемы управления

Психопедагогика в правоохранительных органах

Советник в сфере образования

Социологические исследования

Университетская книга

Юридическая психология

Учебно-наглядные пособия:

Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»

Основные направления развития западной конфликтологии

Функции трудовых конфликтов

Предупреждение и разрешение межличностного конфликта

Конфликтная ситуация

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика эксперецс-диагностики суицидального риска

3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика эксперецс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»

4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
  5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
  6. ИМАТОН «PROFI» Профорентационная компьютерная система
  7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
  8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профорентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
  9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
  10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
  11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
  12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
  13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
- ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами.

Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, решению ситуационных задач и кейсов, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Ноутбук ASUS X50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOVO G580 (59405173)202OM/40961500/DVD-S, проектор inFocus IN 124+(39945.45), диктофон цифровой Sony ICD-PX312F, видеокамера Флеш Panasonic HC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная Green Laser Jet Pro 200 Color.

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

