

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 04.09.2023 10:26:04

Уникальный программный идентификатор:

abd894de8ff3e434f187dcd14b3be82fda3f663e010c359e4ba6bb821c5e

## Аннотация к рабочей программе дисциплины

### «Основы коучинга и консалтинга»

**Цель преподавания дисциплины:** 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.

Задачи изучения дисциплины:

- 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.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1 - Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2 - При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды

УК-3.3 - Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата

УК-3.4 - Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5 - Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат

УК-4.1 - Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия

УК-4.4 - Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях

ПК-5.2 - Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала

ПК-5.3 - Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Разделы дисциплины:


1. Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования.
2. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.
3. Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности.
4. Место управленческого консультирования в общей системе управления.
5. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения.

## 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 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы коучинга и консалтинга*(наименование дисциплины)*ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*направленность (профиль) «Организационные конфликты и  
управление персоналом»*наименование направленности (профиля, специализации)*форма обучения очная*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на основании учебного плана ОПОП ВО направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом» на заседании кафедры коммуникологии и психологии протокол № «1» от 31 августа 2021 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Никитина Е.А.

Разработчик программы  
к.псих.н., доцент \_\_\_\_\_ Никитина Е.А.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от «08» 02 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 1 от 31 августа 2022 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «14» 02 2023 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 1 от 31 августа 2023 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    от «  »    20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол №    от    20   г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

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

### 1.1 Цель дисциплины

Целью изучения дисциплины «Основы коучинга и консалтинга» 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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		достижения поставленной цели
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<b>Знать:</b> особенности поведения членов команды <b>Уметь:</b> учитывать особенности поведения других членов команды <b>Владеть:</b> опытом реализации своей роли в команде, учитывая при этом особенности поведения других членов команды
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> последствия личных действий <b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата <b>Владеть:</b> навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные способы и приемы коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды <b>Уметь:</b> осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> основными способами и приемами коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			для достижения поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<b>Знать:</b> установленные нормы и правила командной работы <b>Уметь:</b> соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат <b>Владеть:</b> нормами и правилами командной работы для установления личной ответственности за общий результат
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<b>Знать:</b> стили делового общения и язык жестов в зависимости от цели и условий общения <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от цели и условий общения, адаптировать вербальные и невербальные средства общения к ситуациям взаимодействия <b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения, вербальных и невербальных средств общения к ситуациям взаимодействия
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<b>Знать:</b> способы и приемы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях <b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			выступлениях <b>Владеть:</b> навыками представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	<b>Знать:</b> психологические основы обучения и развития персонала <b>Уметь:</b> использовать знания о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала
		ПК-5.3 Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<b>Знать:</b> факторы, влияющие на развитие и построение профессиональной карьеры <b>Уметь:</b> использовать знания о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

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

Дисциплина «Основы коучинга и консалтинга» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02.Конфликтология, направленность «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается 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 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	70
в том числе:	
лекции	28
лабораторные занятия	0
практические занятия	42
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	37,9
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



Виды учебной работы	Всего, часов
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрена

#### 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. Вид консультирования. Принципы консультирования. Нравственные проблемы консультирования. Этические требования к работе консультанта, этические требования к организации и этапы индивидуально-психологического консультирования. Специфика роли консультанта в организации. Особенности взаимоотношения с клиентом. Основные теоретические ориентации в психологическом консультировании: психоаналитический, когнитивный, поведенческий, экзистенциальный, гуманистический подходы. Основные задачи работы консультанта в организации. Особенности деятельности внешнеконсультанта.
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 и развития 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 самоопределения. Основные особенности социального самоопределения. Факторы самоопределения. Структура и механизм

		самоопределения. Основные признаки процес самоопределения. Различные подходы к понимани социальной идентичности. Структура социальн идентичности. Основные функции социальн идентичности. Кризисы самоопределени Разновидности кризисов. Психологические проявлен кризиса идентичности. Специфика протекания кризис идентичности. Основные виды и причин профессиональных кризисов.
4.	Место правленческого консультирования в общей системе управления	Понятие об управленческом консалтинге. Мес управленческого консультирования в общей систем управления организацией. Основная компетенц консультанта — совокупность "знания, опыт, навыки деятельность — результат". Основные составляющ квалификации консультанта по управлению.
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Корпоративное обучение. Аудиторное обучени Дистанционное обучение в консалтинге. Разв персонала как важная часть стратегии разв организации. Стадии жизненного цикла организации актуальность процесса развития персонал Актуальность обучения персонала на разных стади развития организации. Цели и задачи консалтинга п корпоративному обучению. Цикл процесс консалтинга.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно- методически е материалы	Формы текущего контроля успеваемости ( <i>по неделям семестра</i> )	Компе нции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Цели, задачи и принципы индивидуально- психологического консультирования	4	-	Пр. №1-4	У-1, У-2, У- 3, У-5	Тестовые задания Ситуационная задача 1 неделя 2 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	6	-	Пр. №5-8	У-1, У-2, У- 3, У-5, У-7	Тестовые задания Ситуационная задача 3 неделя- 6 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	6	-	Пр. №9- 13	У-1, У-2, У- 4, У-5, У-10, У-11, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 7 неделя- 10 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5

4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	6	-	Пр. №14-17	У-1, У-2, У-3, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 11 неделя- 14 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	6	-	Пр. №18-21	У-1, У-2, У-3, У-6, У-8, У-9, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 15 неделя- 18 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5

## 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	8
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	8
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	10
4	Место управленческого консультирования в общей системе управления	8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	8
	Итого	42

## 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 и развития личности	7-10 неделя	8

4	Место управленческого консультирования в общей системе управления	11-14 неделя	8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	15-18 неделя	8,9
	ИТОГО		37,9

## **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;

- тем рефератов;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению лабораторных 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**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм

проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций.

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	2	3	4
1	Лекция 4. Место управленческого консультирования в общей системе управления	Лекция-дискуссия	6
2	Практическое занятие 2. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Психологический тренинг	6
Итого:			12

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и 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 профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, 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, проектное обучение, 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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3	Социальная психология Деловые коммуникации Профессиональная этика конфликтолога	Психология управления Управление персоналом Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в социально-трудовой сфере Психология управления Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Тренинг переговоров Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4	Иностранный язык Профессиональная этика конфликтолога Деловые коммуникации Основы подготовки и проведения переговорного процесса	Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Управление персоналом Деловой иностранный язык Психология управления Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Переговоры в	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Методы обоснования решений в

		социально- трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров Учебно- ознакомительная практика Учебная проектно- технологическая практика	управлении и разрешении конфликтов Тренинг переговоров Антикризисное управление в организации Организационное и конфликтологическое консультирование Производственная научно- исследовательская (квалификационная) практика Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-5		Управление персоналом Психология управления Психология стресса Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес- тренинга	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 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 и/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 / основной	<p>УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p> <p>УК3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, особенности поведения членов команды и последствия личных действий</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывать особенности поведения других членов команды и анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата</p> <p><b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, особенности поведения членов команды и последствия личных действий, основные способы и приемы коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, нормы и правила командной работы</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывать особенности поведения других членов команды и анализировать</p>



Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	команды для достижения поставленной цели УК-3.5Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат		поставленной цели, опытом реализации своей роли в команде, учитывая при этом особенности поведения других членов команды и навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата	возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата, осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели, соблюдать установленные нормы и правила командной работы <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели, опытом реализации своей роли в команде, учитывая при этом особенности поведения других членов

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				команды и навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата, основными способами и приемами коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды для достижения поставленной цели, нормами и правилами командной работы
УК-4/основной	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует	<b>Знать:</b> стили делового общения <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от цели и условий общения <b>Владеть:</b> навыками использования	<b>Знать:</b> стили делового общения и язык жестов в зависимости от цели и условий общения <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от	<b>Знать:</b> стили делового общения и язык жестов в зависимости от цели и условий общения, способы и приемы представления своей точки зрения при

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения	цели и условий общения, адаптировать вербальные и невербальные средства общения к ситуациям взаимодействия <b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения, вербальных и невербальных средств общения к ситуациям взаимодействия	деловом общении и в публичных выступлениях <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от цели и условий общения, адаптировать вербальные и невербальные средства общения к ситуациям взаимодействия, представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях <b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения, вербальных и невербальных средств общения к ситуациям взаимодействия, навыками представления

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях
ПК/5 основной	<p>ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала</p> <p>ПК-5.3 Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p><b>Знать:</b> некоторые психологические основы обучения и развития персонала</p> <p><b>Уметь:</b> использовать знания о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников</p>	<p><b>Знать:</b> психологические основы обучения и развития персонала</p> <p><b>Уметь:</b> использовать знания о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, использовать знания о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала</p>	<p><b>Знать:</b> психологические основы обучения и развития персонала, факторы, влияющие на развитие и построение профессиональной карьеры</p> <p><b>Уметь:</b> использовать знания о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, использовать знания о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов,</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			<p><b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, навыками использования знаний о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала</p>	<p>методических материалов и программ по обучению и развитию персонала, использовать знания о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, навыками использования знаний о психологических</p>

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				х основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала, навыками использования знаний о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

**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 основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ 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	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№1-4 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
2.	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№5-8 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
3.	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№9-13 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
4.	Место правленческого консультирования в общей системе управления	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№14-17 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-14 1	Согласно табл. 7.2
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№18-21 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2

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

#### Тестовые задания

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

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

10. Кейс-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 (или опыт деятельности) 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.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме: Коучинг обычно проводится курсом, состоящим из:

- а) 30 коуч-сессий б) 6 коуч-сессий в) 12 коуч-сессий

Задание в открытой форме: коучинг – это \_\_\_\_\_

Задание на установление соответствия: 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.
<b>3. Принцип равенства</b>	Позитивные результаты в одной сфере деятельности приводят к достижениям в других.

Задание на установление последовательности:

Распределите в правильном порядке этапы подготовки профессионального коуча:

- а) Приобретение собственной практики коучинга
- б) Прохождение официальной сертификации в профессиональной ассоциации в соответствии с ее требованиями
- в) Обучение на профессиональных курсах коучинга в компании, сертифицированной одной из наиболее авторитетных профессиональных ассоциаций
- г) Прохождение супервизий
- д) Повышение квалификации и уровня сертификации

Компетентностно-ориентированная задача: Составьте 10 вопросов для выявления проблем профессионального развития менеджера по продажам в торговой компании.

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 успеваемости* 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 1-4. Тестовые задания Ситуационная задача.	2	Выполнил, доля правильных	4	Выполнил задания, доля

		ответов менее 50%		правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5-8. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	8	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9-13. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	8	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 14-17. Тестовые задания Ситуационная задача	4	Выполнил, доля пра- вильных ответов менее 50%	8	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 18-21. 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. Попова, С. А. Экономический консалтинг : учебное пособие : [16+] / С. А. Попова, Т. В. Сичкарь ; Институт мировых цивилизаций. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. – 152 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598471> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дело, 2018. - 347 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения 26.03.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
2. Лукаш Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 101 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Пырьев Е.А. Психология малых групп : учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 420 с. : табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.2Дополнительная учебная литература**

1. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. – 608 с.
2. 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.
3. 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.
4. 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 работы, в том числе для подготовки к практическим 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, 2021. - 15 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»

Университетская книга

Учебно-наглядные пособия:

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» Профорориентационная компьютерная система

7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профорориентация «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. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
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 желаний 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 немислима 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, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).



**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

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

Цель преподавания дисциплины: 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.

Задачи изучения дисциплины:

- 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.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1 - Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2 - При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды

УК-3.3 - Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата

УК-3.4 - Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5 - Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат

УК-4.1 - Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия

УК-4.4 - Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях

ПК-5.2 - Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала

ПК-5.3 - Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Разделы дисциплины:


1. Цели, задачи и принципы индивидуально-психологического консультирования.
2. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.
3. Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности.
4. Место управленческого консультирования в общей системе управления.
5. Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения.

## 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 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы коучинга и консалтинга  
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,  
(шифр и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) «Организационные конфликты и  
управление персоналом»  
(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения очно-заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на основании учебного плана ОПОП ВО направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом» на заседании кафедры коммуникологии и психологии протокол № «1» от 31 августа 2021 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Никитина Е.А.

Разработчик программы  
к.псих.н., доцент \_\_\_\_\_ Никитина Е.А.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от «08» 02 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 1 от 31 августа 2022 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «14» 02 2023 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 1 от 31 августа 2023 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №    от «  »    20   г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол №    от    20   г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

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

### 1.1 Цель дисциплины

Целью изучения дисциплины «Основы коучинга и консалтинга» 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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			достижения поставленной цели
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<b>Знать:</b> особенности поведения членов команды <b>Уметь:</b> учитывать особенности поведения других членов команды <b>Владеть:</b> опытом реализации своей роли в команде, учитывая при этом особенности поведения других членов команды
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<b>Знать:</b> последствия личных действий <b>Уметь:</b> анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата <b>Владеть:</b> навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата
		УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные способы и приемы коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды <b>Уметь:</b> осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> основными способами и приемами коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			для достижения поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<p><b>Знать:</b> установленные нормы и правила командной работы</p> <p><b>Уметь:</b> соблюдать установленные нормы и правила командной работы, нести личную ответственность за общий результат</p> <p><b>Владеть:</b> нормами и правилами командной работы для установления личной ответственности за общий результат</p>
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия	<p><b>Знать:</b> стили делового общения и язык жестов в зависимости от цели и условий общения</p> <p><b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от цели и условий общения, адаптировать вербальные и невербальные средства общения к ситуациям взаимодействия</p> <p><b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения, вербальных и невербальных средств общения к ситуациям взаимодействия</p>
		УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	<p><b>Знать:</b> способы и приемы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях</p> <p><b>Уметь:</b> представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			выступлениях <b>Владеть:</b> навыками представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	<b>Знать:</b> психологические основы обучения и развития персонала <b>Уметь:</b> использовать знания о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала
		ПК-5.3 Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<b>Знать:</b> факторы, влияющие на развитие и построение профессиональной карьеры <b>Уметь:</b> использовать знания о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и



<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

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

Дисциплина «Основы коучинга и консалтинга» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02.Конфликтология, направленность «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 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 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	54
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	49,9
Контроль (подготовка к экзамену)	4
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен

Виды учебной работы	Всего, часов
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрена

#### 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. Вид консультирования. Принципы консультирования. Нравственные проблемы в работе консультанта, этические требования к консультанту. Организация и этапы индивидуально-психологического консультирования. Специфика роли консультанта в организации. Особенности взаимоотношения с клиентом. Основные теоретические ориентации в психологическом консультировании: психоаналитический, когнитивный, поведенческий, экзистенциальный, гуманистический подходы. Основные задачи работы консультанта в организации. Особенности деятельности внешне-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 и развития личности	Оказание помощи сотрудникам, оказавшимся перед проблемой выбора, необходимостью принятия решения о своих целях, планах, направлениях деятельности в условиях особенностей поведения, переосмысления своих ценностей, представлений о себе и своем будущем. Психологические подходы к личностному самоопределению в консультировании. Типы самоопределения. Основные особенности социального самоопределения. Факторы самоопределения. Структура и механизм

		самоопределения. Основные признаки процес самоопределения. Различные подходы к понимани социальной идентичности. Структура социальн идентичности. Основные функции социальн идентичности. Кризисы самоопределени Разновидности кризисов. Психологические проявлен кризиса идентичности. Специфика протекания кризис идентичности. Основные виды и причин профессиональных кризисов.
4.	Место правленческого консультирования в общей системе управления	Понятие об управленческом консалтинге. Мес управленческого консультирования в общей систем управления организацией. Основная компетенц консультанта — совокупность "знания, опыт, навыки деятельность — результат". Основные составляющ квалификации консультанта по управлению.
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	Корпоративное обучение. Аудиторное обучени Дистанционное обучение в консалтинге. Разв персонала как важная часть стратегии разв организации. Стадии жизненного цикла организации актуальность процесса развития персонал Актуальность обучения персонала на разных стади развития организации. Цели и задачи консалтинга п корпоративному обучению. Цикл процесс консалтинга.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно- методически е материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компе нции
		Лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Цели, задачи и принципы индивидуально- психологического консультирования	2	-	Пр. №1-3	У-1, У-2, У- 3, У-5	Тестовые задания Ситуационная задача 1 неделя 2 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	4	-	Пр. №4-7	У-1, У-2, У- 3, У-5, У-7	Тестовые задания Ситуационная задача 3 неделя- 6 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	4	-	Пр. №8- 11	У-1, У-2, У- 4, У-5, У-10, У-11, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 7 неделя- 10 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5

4	Место правленческого консультирования в общей системе управления	4	-	Пр. №12-15	У-1, У-2, У-3, У-6, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 11 неделя- 14 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	4	-	Пр. №16-18	У-1, У-2, У-3, У-6, У-8, У-9, МУ-1	Тестовые задания Ситуационная задача 15 неделя- 18 неделя	УК-3 УК-4 ПК-5

## 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	6
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	8
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	8
4	Место управленческого консультирования в общей системе управления	8
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	6
	Итого	36

## 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	10
2	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	3-6 неделя	10
3	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	7-10 неделя	10

4	Место управленческого консультирования в общей системе управления	11-14 неделя	10
5	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	15-18 неделя	9,9
	ИТОГО		49,9

## **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;
  - тем рефератов;
  - вопросов к зачету;
  - методических указаний к выполнению лабораторных 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**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм

проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами профильных организаций.

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	2	3	4
1	Лекция 4. Место управленческого консультирования в общей системе управления	Лекция-дискуссия	4
2	Практическое занятие 2. Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	Психологический тренинг	8
Итого:			12

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и 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 профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, 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, проектное обучение, 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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3	Социальная психология Деловые коммуникации Профессиональная этика конфликтолога	Психология управления Управление персоналом Переговоры в социально-трудовой сфере Психология управления Особенности ведения различных видов переговоров Учебно-ознакомительная практика	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга Тренинг переговоров Производственная практика в профильных организациях Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
УК-4	Иностранный язык Профессиональная этика конфликтолога Деловые коммуникации Основы подготовки и проведения переговорного процесса	Роль процедур в переговорах: протокол и этикет Управление персоналом Деловой иностранный язык Психология управления Переговоры в социально-трудовой сфере Особенности ведения различных видов переговоров	Альтернативные формы разрешения конфликтов (ADR) Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Тренинг переговоров Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-

		<p>Учебно-ознакомительная практика</p> <p>Учебная проектно-технологическая практика</p>	<p>тренинга</p> <p>Методы обоснования решений в управлении разрешении конфликтов</p> <p>Тренинг переговоров</p> <p>Антикризисное управление организации</p> <p>Организационное и конфликтологическое консультирование</p> <p>Производственная научно-исследовательская (квалификационная) практика</p> <p>Производственная практика в профильных организациях</p> <p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</p>
ПК-5		<p>Управление персоналом</p> <p>Психология управления</p> <p>Психология стресса</p>	<p>Тренинг поведения в конфликте</p> <p>Тренинг коммуникации</p> <p>Психология профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Основы коучинга и консалтинга</p> <p>Основы бизнес-тренинга</p> <p>Производственная практика в профильных организациях</p> <p>Производственная преддипломная практика</p> <p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</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 (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 / основной	<p>УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p> <p>УК3.4 Осуществляет обмен информацией,</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, особенности поведения членов команды и последствия личных действий</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывать особенности поведения других членов команды и анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, особенности поведения членов команды и последствия личных действий, основные способы и приемы коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, нормы и правила командной работы</p> <p><b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной</p>

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели УК-3.5Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат		заданного результата <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели, опытом реализации своей роли в команде, учитывая при этом особенности поведения других членов команды и навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата	цели, учитывать особенности поведения других членов команды и анализировать возможные последствия личных действий и планировать свои действия для достижения заданного результата, осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели, соблюдать установленные нормы и правила командной работы <b>Владеть:</b> стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели, опытом реализации своей роли в

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				команде, учитывая при этом особенности поведения других членов команды и навыками анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий для достижения заданного результата, основными способами и приемами коммуникации для обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды для достижения поставленной цели, нормами и правилами командной работы
УК-4/основной	УК-4.1 Выбирает стиль делового общения на государственном языке РФ и	<b>Знать:</b> стили делового общения <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в	<b>Знать:</b> стили делового общения и язык жестов в зависимости от цели и условий	<b>Знать:</b> стили делового общения и язык жестов в зависимости от цели и условий

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	иностранном языке в зависимости от цели и условий партнерства; адаптирует речь, стиль общения и язык жестов к ситуациям взаимодействия УК-4.4 Представляет свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях	зависимости от цели и условий общения <b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения	общения <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от цели и условий общения, адаптировать вербальные и невербальные средства общения к ситуациям взаимодействия <b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения, вербальных и невербальных средств общения к ситуациям взаимодействия	общения, способы и приемы представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях <b>Уметь:</b> использовать стили делового общения в зависимости от цели и условий общения, адаптировать вербальные и невербальные средства общения к ситуациям взаимодействия, представлять свою точку зрения при деловом общении и в публичных выступлениях <b>Владеть:</b> навыками использования стилей делового общения в зависимости от цели и условий общения, вербальных и

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				невербальных средств общения к ситуациям взаимодействия, навыками представления своей точки зрения при деловом общении и в публичных выступлениях
ПК/5 основной	ПК-5.2 Разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала ПК-5.3 Осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<b>Знать:</b> некоторые психологические основы обучения и развития персонала <b>Уметь:</b> использовать знания о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении	<b>Знать:</b> психологические основы обучения и развития персонала <b>Уметь:</b> использовать знания о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, использовать знания о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов,	<b>Знать:</b> психологические основы обучения и развития персонала, факторы, влияющие на развитие и построение профессиональной карьеры <b>Уметь:</b> использовать знания о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, использовать знания о психологически

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		планов профессиональной карьеры работников	методических материалов и программ по обучению и развитию персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональной карьеры работников, навыками использования знаний о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала	х основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала, использовать знания о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала <b>Владеть:</b> навыками использования знаний о психологических факторах, влияющих на профессиональную карьеру, при составлении планов профессиональн

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				ой карьеры работников, навыками использования знаний о психологических основах обучения и развития персонала при разработке планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала, навыками использования знаний о факторах, влияющих на развитие и построение профессиональной карьеры, при подготовке и реализации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

**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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ 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	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№1-3 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-9 1	Согласно табл. 7.2
2.	Коучинг как вид психологической помощи. Принципы коучинга.	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№4-7 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
3.	Консультирование по вопросам социального и профессионального самоопределения и развития личности	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№8-11 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2
4.	Место правленческого консультирования в общей системе управления	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№12-15 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-14 1	Согласно табл. 7.2
5.	Цели и задачи консультирования при организации корпоративного обучения	УК-3 УК-4 ПК-5	Пр.№16-18 СРС	Тестовые задания Ситуационная задача	1-15 1	Согласно табл. 7.2

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

#### Тестовые задания

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

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

10. Кейс-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 (или опыт деятельности) 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.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме: Коучинг обычно проводится курсом, состоящим из:

- а) 30 коуч-сессий б) 6 коуч-сессий в) 12 коуч-сессий

Задание в открытой форме: коучинг – это \_\_\_\_\_

Задание на установление соответствия: 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.

Задание на установление последовательности:

Распределите в правильном порядке этапы подготовки профессионального коуча:

- а) Приобретение собственной практики коучинга
- б) Прохождение официальной сертификации в профессиональной ассоциации в соответствии с ее требованиями
- в) Обучение на профессиональных курсах коучинга в компании, сертифицированной одной из наиболее авторитетных профессиональных ассоциаций
- г) Прохождение супервизий
- д) Повышение квалификации и уровня сертификации

Компетентностно-ориентированная задача: Составьте 10 вопросов для выявления проблем профессионального развития менеджера по продажам в торговой компании.

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 успеваемости* 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 1-3. Тестовые задания Ситуационная задача.	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 4-7. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 8-11. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил задания, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 12-15. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил, доля пра- вильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 16-18. Тестовые задания Ситуационная задача	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
СРС	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	16	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	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 –11 заданий (10 вопросов и одна задача).*

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 3 балла,
- задание в открытой форме – 3 балла,

- задание на установление правильной последовательности – 3 балла,
  - задание на установление соответствия – 3 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. Попова, С. А. Экономический консалтинг : учебное пособие : [16+] / С. А. Попова, Т. В. Сичкарь ; Институт мировых цивилизаций. – Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. – 152 с. : ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598471> (дата обращения: 31.08.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Бирман ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Дело, 2018. - 347 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832> (дата обращения 26.03.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
2. Лукаш Ю. А. Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2017. - 101 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115081> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.
3. Пырьев Е.А. Психология малых групп : учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 420 с. : табл. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562944> (дата обращения 31.08.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

1. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. – 608 с.
2. 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.
3. 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.

4. 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 работы, в том числе для подготовки к практическим 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, 2021. - 15 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»

Университетская книга

Учебно-наглядные пособия:

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 экспересс-диагностики суицидального риска

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

4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

6. ИМАТОН «PROFI» Профорориентационная компьютерная система

7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспересс-профорориентация «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. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
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 немислима 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).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			